

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Voor NORSKE SKOG PARENCO B.V.
Looptijd 1 april 2008 t/m 30 september 2008

Norske Skog Parenco BV

Veerweg 1
6871 AV Renkum
T 0317 361 911
F 0317 317 645
info@norskeskog.com

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	1
HOOFDSTUK A ALGEMEEN	3
Artikel 1 Definities	3
Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever	4
Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen	4
Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer	4
Artikel 5 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	4
Artikel 6 Werkgelegenheid	4
Artikel 7 Veiligheid en gezondheid	5
Artikel 8 Tussentijdse wijzigingen	6
Artikel 9 Duur en beëindiging van de overeenkomst	6
HOOFDSTUK B AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	7
Artikel 10 Aanneming en ontslag	7
Artikel 11 Dienstrooster en arbeidsduur	8
Artikel 12 Zon- en feestdagen	9
HOOFDSTUK C BELONING	11
Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen	11
Artikel 14 Toepassing van salarisschalen	11
Artikel 15 Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen	13
Artikel 16 Beloning van afwijkende uren	15
Artikel 17 Uitvoeringsbepaling	18
HOOFDSTUK D AFWEZIGHEID	19
Artikel 18 Vakantie	19
Artikel 19 Verzuim met behoud van salaris	21
Artikel 20 Verzuim zonder behoud van salaris	22
Artikel 21 Ouderenbeleid	23
HOOFDSTUK E DIVERSEN	24
Artikel 22 Vakantietoelage	24
Artikel 23 Extra uitkering (13e maand)	24
Artikel 23 Eenmalige uitkering	24
Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid	24
Artikel 25 Uitkering bij overlijden	25
Artikel 26 Zorgverzekering	26
Artikel 27 Pensioenregeling	26
Artikel 28 Spaarloonregeling	26
Artikel 29 Collectieve bonusregeling	26
Artikel 30 Scholing en vorming van jeugdige werknemers	26
Artikel 32 Bevoegdheden van voorzitters van	28
BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2008	30
BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2008	31
BIJLAGE 3 EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS	32
BIJLAGE 4 PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER	33
BIJLAGE 5 PROTOCOLAFSPRAKEN	34

Collectieve Arbeidsovereenkomst

tussen:

Norske Skog Parenco B.V.
te Renkum als partij te ener zijde

en

FNV Bondgenoten
te Utrecht;

CNV BedrijvenBond
te Houten;

De Unie
te Culemborg;

elk als partij te andere zijde

is het navolgende overeengekomen:

HOOFDSTUK A ALGEMEEN

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- 1.1 werkgever:**
Norske Skog Parenco B.V. te Renkum;
- 1.2 vakvereniging:**
elk der vakverenigingen die de overeenkomst zijn aangegaan;
- 1.3 werknemer:**
de man en vrouw, die:
een arbeidsovereenkomst heeft met Norske Skog Parenco B.V. én werkzaam is bij Norske Skog Parenco B.V. te Renkum én van wie de functie is opgenomen of behoort te zijn opgenomen in de functieranglijsten bedoeld in artikel 13 lid 1.
Onder werknemer wordt in dit verband niet verstaan stagiair(e);
- 1.4 ondernemingsraad:**
de ondernemingsraad van Norske Skog Parenco B.V.;
- 1.5 dag:**
een periode van 24 uur, beginnende om 00.00 uur, tenzij anders is aangegeven;
- 1.6 week:**
een periode van 7 dagen waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- 1.7 maand:**
een kalendermaand;
- 1.8 dienstrooster:**
de voor de werknemer geldende arbeidstijdregeling die aangeeft, op welke tijdstippen hij normaliter zijn werkzaamheden dient te beginnen, te beëindigen en eventueel te onderbreken;
- 1.9 dienst:**
de dagelijkse werktijd die krachtens het dienstrooster voor de werknemer geldt;
- 1.10 schaalsalaris:**
het salaris als vastgelegd in Bijlage 1 van deze overeenkomst;
- 1.11 persoonlijk salaris:**
het voor de werknemer vastgesteld salaris afgeleid van Bijlage 2.
- 1.12 maandinkomen:**
het schaalsalaris dan wel persoonlijk salaris vermeerderd met de ploegentoeslag, alsmede met de persoonlijke toeslagen, als bedoeld in artikel 14 lid 6 sub c en artikel 15 lid 5 sub c en j van deze overeenkomst;
- 1.13 uurwaarde:**
 $(3 \times a) / (13 \times b) = \text{uurwaarde}$, waarbij:
3 = het tijdvak van 3 maanden;
13 = het tijdvak van 13 weken;
a = het schaalsalaris;
b = de gemiddelde arbeidsduur als bedoeld in artikel 11 lid 1;
- 1.14 partner:**
degene met wie de werknemer is gehuwd, een wettelijke partnerregistratie is aangegaan of ongehuwde man of vrouw, niet zijnde een bloed- of aanverwant in de rechte lijn, waarmee de ongehuwde werknemer gedurende meer dan zes maanden een gemeenschappelijke huishouding voert en welke aan de afdeling Human Resources bekendgemaakt is onder overleggen van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
- 1.15 BW:**
Burgerlijk Wetboek, boek 7 titel 10.

DEELTIJDWERKNEMER

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeidsduur minder bedraagt dan de arbeidsduur van een voltijdwerknemer, zijn de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld

Artikel 2 Algemene verplichtingen van de werkgever

- 2.1** De werkgever verplicht zich geen uitsluiting toe te passen of te bevorderen en deze overeenkomst te goeder trouw te zullen nakomen.
- 2.2** De werkgever verplicht zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, die ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in artikel 8 en 9 van deze overeenkomst.
- 2.3** De werkgever verplicht zich met personen geen arbeidsovereenkomst aan te gaan of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde.
- 2.4** De werkgever verplicht zich binnen 2 maanden nadat over de tekst van een nieuwe CAO. overeenstemming is bereikt, de werknemers in het bezit te stellen van die CAO.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de vakverenigingen

De vakverenigingen verplichten zich generlei actie te zullen voeren of te zullen steunen, welke ten doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze overeenkomst geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan vastgesteld in artikel 8 en 9 van deze overeenkomst.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van de werknemer

- 4.1** De werknemer is verplicht de individuele arbeidsovereenkomst, waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst en andere bescheiden, die een integrerend deel van deze overeenkomst uitmaken, van toepassing moeten worden verklaard, te ondertekenen.
- 4.2** De werknemer is verplicht alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze, mede gelet op zijn functieniveau en vakgebied, in redelijkheid van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk en in overeenstemming met de verstrekte voorschriften en aanwijzingen te vervullen.
- 4.3** De werknemer is verplicht ook buiten het voor hem geldende dienstrooster arbeid te verrichten, voor zover door de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze overeenkomst in acht worden genomen. Deze verplichting geldt niet voor een werknemer van 55 jaar of ouder.
- 4.4** Het aangaan van een arbeidsovereenkomst met derden, of het oprichten van een eigen onderneming dient aan de voorafgaande goedkeuring van Norske Skog Parenco B.V. te worden onderworpen.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

- 5.1** De realisering van de bepalingen van deze overeenkomst door de werkgever en de werknemer zal in het algemeen geschieden op een basis van wederzijds in acht te nemen redelijkheid en respect.
- 5.2** Indien de toekenning van de in deze overeenkomst omschreven rechten van de werknemer per geval een nadere beslissing van de werkgever vereist, zal de werkgever zijn overwegingen steeds aan de betrokken werknemer mededelen, een en ander na overleg met de ondernemingsraad.
- 5.3** Ook indien de te nemen beslissing direct van belang is voor een doelmatige bedrijfsvoering (b.v. inzake het al dan niet toekennen van vakantie of verlet of het al dan niet doen verrichten van arbeid op afwijkende uren), zal de werkgever niettemin de belangen van de betrokken werknemer mede ernstig in overweging nemen.
- 5.4** De betrokken werknemer dient zijnerzijds bereid te zijn mede te werken aan een verantwoorde afweging van de in lid 3 aangeduide belangen, onder meer door het kenbaar maken van zijn overwegingen, het laatste voor zover deze niet van zeer persoonlijke aard zijn.

Artikel 6 Werkgelegenheid

6.1 Periodiek overleg

De werkgever is bereid de vakverenigingen tweemaal per jaar inzicht te geven in de werkgelegenheid in de onderneming en de ontwikkeling daarvan in het komende halfjaar tegen de achtergrond van het verwachte activiteitsniveau van de onderneming en de voor de realisatie van die activiteiten noodzakelijk geachte personeelsbezetting. In principe zal de geplande personeelsbezetting in de loop van het daarop volgende halfjaar worden gehanteerd, waarbij de werkelijkheid geen grote afwijking zal vertonen.

De werkgever verbindt zich hierover met de vakverenigingen overleg te plegen indien deze daartoe de wens te kennen geven. Bij deze halfjaarlijkse gesprekken zal de werkgever de vakverenigingen informeren over de in het afgelopen halfjaar eventueel ingediende subsidieaanvragen ten behoeve van arbeidsplaatsenverbetering.

Tevens zal de werkgever in deze gesprekken de vakverenigingen informatie verstrekken met betrekking tot haar scholingsbeleid, haar beleid op het gebied van de milieuzorg, deeltijdarbeid en inleenkrachten.

6.2 Vacatures

- a. De werkgever verbindt zich om - teneinde de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen - alle daarvoor in aanmerking komende vacatures kenbaar te maken aan het daartoe meest aangewezen Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Daarbij zullen ook indicaties worden gegeven inzake de voornaamste functie-eisen. Het desbetreffende CWI zal dan ook worden geïnformeerd over het vervallen van gemelde vacatures.
- b. Bij het vervullen van een vacature zal de werkgever nagaan of de betreffende functie zich zonder financiële consequenties van enige omvang ook leent om door werknemers in parttime arbeidsovereenkomst te worden vervuld. Indien zulks het geval is, zal de werkgever zich bij werving mede op die mogelijkheid baseren. De werkgever zal een verzoek van een werknemer tot aanpassing van zijn arbeidsduur behandelen conform de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- c. Indien via het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) niet in de vacature kan worden voorzien, kan gebruik gemaakt worden van andere arbeidskrachten binnen het kader van de daarvoor geldende wettelijke voorschriften.

6.3 Inleenkrachten

De werkgever zal alleen met toestemming van de ondernemingsraad werkzaamheden laten verrichten door personen met wie de werkgever geen arbeidsovereenkomst onderhoudt, tenzij het werkzaamheden betreft die krachtens hun aard niet door de eigen werknemers plegen te worden verricht, dan wel werkzaamheden waarvoor geen eigen personeel ter beschikking kan worden gesteld, of een geval als bedoeld in lid 2 sub c.

6.4 Informatie vakverenigingen

De werkgever zal de vakverenigingen tijdig informeren over:

- belangrijke ontwikkelingen welke de positie van de werknemers binnen de onderneming raken;
- eventuele plannen, waaronder investeringsplannen, die tot een duidelijke verandering in de bedrijfssituatie aanleiding geven.

Mochten de vakverenigingen over de verstrekte informatie van gedachten willen wisselen, dan verklaart de werkgever zich daartoe bij voorbaat bereid.

6.5 Reorganisatie

- a. De werkgever verbindt zich, wanneer hij van oordeel is dat hij op grond van bedrijfseconomische omstandigheden - daaronder mede begrepen herstructurering, afstoting van activiteiten, fusie met een of meer ondernemingen en/of bedrijfssluitingen - in enige omvang tot inkrimping en/of overplaatsing van personeel moet overgaan, in een zo vroeg mogelijk stadium met de vakverenigingen in overleg te treden om de uit bovenvermelde oorzaken voortvloeiende sociale problemen tot een optimale oplossing te brengen. Het streven van de werkgever zal er daarbij op gericht zijn gedwongen ontslagen te vermijden. De werkgever verbindt zich voorts bij een voorgenomen fusie de door de Sociaal Economische Raad vastgestelde of nader vast te stellen gedragsregels te zullen volgen.
- b. Indien het in dit artikel bedoelde overleg niet tot resultaat zal leiden zijn de vakvereniging niet gehouden aan het gestelde in artikel 3.
- c. Bij de aanzegging van ontslag, voortvloeiende uit de in sub a bedoelde omstandigheden, zal als regel de werknemer met de kortste arbeidsovereenkomst het eerst voor ontslag in aanmerking komen, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
- d. Ingeval de werkgever tot het weer aannemen van personeel overgaat, wordt door hem de voorkeur gegeven aan de gewezen werknemer die de langste arbeidsovereenkomst bij de werkgever had, echter alleen voor zover hij geschikt is de op te dragen werkzaamheden te verrichten en er niet meer dan een jaar is verlopen sinds zijn ontslag.

6.6 Organisatieonderzoek

- a. Voordat een definitieve opdracht aan een extern organisatiebureau wordt verleend om een onderzoek in te stellen betreffende de organisatie van de onderneming, zal de werkgever, indien daaraan voor de betrokken werknemers belangrijke sociale gevolgen zijn verbonden, overleg plegen met de ondernemingsraad en de vakverenigingen inlichten. Dit vindt echter niet plaats indien zwaarwichtige bedrijfsbelangen zich daartegen verzetten.
- b. De procedure met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek en de informatie aan de betrokken werknemers zullen mede een punt van overleg in de ondernemingsraad vormen.

Artikel 7 Veiligheid en gezondheid

De werkgever zal in het kader van de arbeidsomstandigheden in het algemeen en de veiligheid, de gezondheid en het welzijn in verband met de arbeid in het bijzonder, de nodige maatregelen nemen. Ter bevordering van een en ander en mede ter uitvoering van de wettelijke voorschriften ter zake, zal de werkgever in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties (Arbo-dienst, de veiligheidsfunctionaris, de ondernemingsraad) waar nodig regelingen opstellen.

Artikel 8 Tussentijdse wijzigingen

Tussentijdse wijzigingen anders dan in deze overeenkomst zijn vastgelegd, kunnen door de werkgever of door de vakverenigingen slechts aan de orde worden gesteld als deze in direct verband staan met buitengewoon ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland.

Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen zo spoedig als mogelijk is in behandeling te nemen.

Artikel 9 Duur en beëindiging van de overeenkomst

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 april 2008 om 00.00 uur en eindigt van rechtswege op 30 september 2008 om 24.00 uur.

HOOFDSTUK B AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 10 Aanneming en ontslag

10.1 De werkgever zal met iedere nieuwe werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze overeenkomst. Deze individuele arbeidsovereenkomst zal ten minste inhouden:

- de onderneming met wie de betrokkene een arbeidsovereenkomst aangaat;
- de datum van indiensttreding;
- de aard van de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in lid 3;
- de geldende proeftijd (ook als niet van lid 2 wordt afgeweken);
- de te vervullen functie;
- de functiegroep waarin de functie is ingedeeld;
- het aanvangssalaris;
- het dienstrooster dat op de werknemer van toepassing is.

Voorts zal, indien sprake is van een parttime arbeidsovereenkomst, de overeenkomst worden aangevuld, in overeenstemming met het bepaalde in lid 4.

Voor werknemers op wie Bijlage 2 van toepassing is kan de overeenkomst eventueel worden aangevuld met hetgeen overeengekomen is inzake:

- een concurrentie- en octrooibeding;
- de opzegtermijn, indien deze op grond van het in artikel 10 lid 5 sub a gestelde is verlengd.

10.2 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden, tenzij een kortere proeftijd wordt overeengekomen.

10.3 Onverminderd het hiervoor bepaalde wordt de arbeidsovereenkomst met de werknemer aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
- b. hetzij voor bepaalde tijd;
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald karwei;
- d. hetzij voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard.

10.4 Ingeval van een parttime arbeidsovereenkomst geldt als normale arbeidsduur de overeengekomen arbeidsduur.

De bij die overeengekomen arbeidsduur geldende arbeidsvoorwaarden, welke naar verhouding van die arbeidsduur ten opzichte van de in artikel 11 lid 1 neergelegde normale arbeidsduur worden bepaald, zullen in de individuele arbeidsovereenkomst, als bedoeld in lid 1 worden vastgelegd.

10.5 Einde arbeidsovereenkomst

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 of 679 BW, alsmede in geval van ontslag tijdens de proeftijd in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, geldt ten aanzien van de beëindiging het volgende.

a. Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

1. In geval van opzegging door de werkgever bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn zoveel weken als de arbeidsovereenkomst na de meerderjarigheid van de werknemer gehele jaren heeft geduurd, tot ten hoogste een opzegtermijn van 13 weken. Vorenbedoelde termijn wordt verlengd met een week voor elk vol jaar, dat de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de leeftijd van 45 jaar met de werkgever heeft geduurd, met als maximum een verlenging van de opzegtermijn met 13 weken. De minimumopzegtermijn bedraagt 6 weken.
2. In geval van opzegging door de werknemer bedraagt de hierbij in acht te nemen opzegtermijn ten minste 6 weken.
3. Voor werknemers op wie Bijlage 2 van toepassing is kan schriftelijk een langere opzegtermijn, welke ten minste in acht moet worden genomen, worden overeengekomen. Deze termijn kan niet langer zijn dan 6 maanden.
4. Voor de werkgever en de werknemer geldt dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de maand.
5. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, zonder dat enige opzegging is vereist, aan het einde van de maand voorafgaande aan de maand, waarin de betrokken werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.
6. Als de arbeidsovereenkomst met de werknemer die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, wordt voortgezet, dan wel de arbeidsovereenkomst eerst na die leeftijd wordt aangegaan, is het onder 1 bepaalde (opzegtermijn) en het bepaalde in artikel 670 BW (opzegtermijn tijdens arbeidsongeschiktheid) niet van toepassing. Voor een dergelijke arbeidsovereenkomst geldt wederzijds een opzegtermijn van 4 weken.

b. Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Een zodanige arbeidsovereenkomst eindigt op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip bepaald op grond van artikel 668 BW (stilzwijgende verlenging tijdelijke arbeidsovereenkomst voor gelijke duur), tenzij het bepaalde in lid 5 sub a.5 van dit artikel van toepassing is.

- c. *Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van een bepaald karwei*
Een zodanige arbeidsovereenkomst eindigt bij het beëindigen van het karwei waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 5 sub a.5 van dit artikel van toepassing is.
- d. *Arbeidsovereenkomst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard*
Een zodanige arbeidsovereenkomst neemt een einde door opzegging door de werkgever of de werknemer. De in acht te nemen opzegtermijn is gedurende de eerste twee volle maanden één dag. Daarna geldt een opzegtermijn van 7 dagen. De opzegging kan tegen elke dag der maand plaats vinden. Een en ander tenzij het bepaalde in lid 5 sub a.5 van dit artikel van toepassing is.
- e. Het bepaalde in artikel 668a BW is niet van toepassing. (Opzegging voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd).
- f. Indien een voor een bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voortgezet zal de werkgever aan de werknemer één week voor het tijdstip waarop de aldus voortgezette arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, hiervan mededeling doen.
- g. Het bepaalde in artikel 670 BW (opzegverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) is voor de werknemer als bedoeld in lid 3 sub b, c en d van dit artikel, niet van toepassing.

Artikel 11 Dienstrooster en arbeidsduur

11.1 De werknemer werkt volgens één van de volgende dienstroosters:

- a. Een dagdienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 5 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van maximaal 8 uur per dienst, tussen 07.00 en 18.00 uur.
- b. Een tweeploegendienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 5 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtenddienst en in een middagdienst is ingedeeld. De werktijden liggen voor de ochtenddienst tussen 06.00 en 14.00 uur en voor de middagdienst tussen 14.00 en 22.00 uur.
- c. Een drieploegendienstrooster, dat betrekking heeft op de eerste 6 werkdagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 36 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst is ingedeeld. De werktijden liggen tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 06.00 uur.
- d. Een vijfploegendienstrooster, dat betrekking heeft op alle dagen van de week. Het geeft een arbeidsduur aan van gemiddeld 33,6 uur per week en een normale werktijd van 8 uur per dienst, waarbij de werknemer afwisselend in een ochtend-, een middag- en een nachtdienst is ingedeeld, onderbroken door roostervrije diensten.

11.2 De in lid 1 sub a, b en c vermelde gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week wordt als volgt gerealiseerd:

- a. - arbeidsduur: 1644 uren op jaarbasis;
- ATV in de vorm van 24½ jaarlijks in te roosteren ATV-dagen.
- b. Voor de aldus ten behoeve van de werknemer vrijkomende dagen heeft de werknemer vrijaf met behoud van het overeengekomen maandinkomen.
- c. Indien de werknemer niet in staat is de volgens rooster vrijkomende dagen te genieten, zullen deze vervallen, tenzij de werkgever de werknemer verplicht heeft op die dagen werkzaam te zijn.
- d. De voormelde vrijkomende dagen zullen door de werknemer worden genoten, hetgeen impliceert dat deze, met uitzondering van het in sub e genoemde, niet in enig bedrag in geld worden uitgekeerd.
- e. Voor werknemers op wie Bijlage 2 van toepassing is bestaat de mogelijkheid om, met inachtneming van de minimale arbeidsduur van 36 uur per week, maximaal 9 ATV-dagen te kunnen kopen/verkoopen.

Aan het begin van ieder jaar kan op verzoek van de werknemer met de werkgever een afspraak worden gemaakt over het aantal ATV-dagen dat de werknemer wil kopen/verkoopen. De prijs per dag wordt vastgesteld op basis van de in art. 1.13 vastgestelde uurwaarde.

11.3 Vrije diensten vijfploegendienst

- a. De werknemer in de vijfploegendienst heeft aanspraak op vrije diensten ter compensatie voor de niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen, met inachtneming van het hierna sub b bepaalde en met dien verstande dat door deze werknemer afstand is gedaan van 6 van deze vrije diensten in het kader van de financiering van de vijfploegendienst.
Het aantal vrije diensten per jaar zal steeds gelijk zijn aan het aantal in dat jaar niet op zaterdag en zondag vallende feestdagen. Eventueel nog boven de genoemde 6 diensten resterende vrije diensten worden individueel opgenomen, waarbij spreiding over de dagen van de week zal plaatsvinden.
- b. Per jaar vinden in de vijfploegendienst 2 collectieve stops plaats, namelijk:
 - van 24 december 14.00 uur tot 27 december 14.00 uur en
 - van 31 december 14.00 uur tot 2 januari 14.00 uur.

In deze collectieve stops komen voor de individuele werknemer roosterdiensten voor waarop hij, wanneer er geen collectieve stop zou zijn geweest, gewerkt zou hebben. Deze diensten worden voor wat betreft de werknemer in de vijfploegendienst in mindering gebracht op zijn vakantietegoed.

- 11.4** Ten behoeve van de hervatting van de productie na een zondag of een feestdag zullen zo nodig ook door de werknemer, die rechtstreeks bij de productie is betrokken, voorbereidende werkzaamheden worden uitgevoerd. Met dien verstande dat, voor zover dit betreft het nazien en in bedrijf stellen van stoom- en krachtwerktuigen, daaraan niet eerder dan 8 uur en, voor zover dit betreft het verrichten van noodzakelijke reparaties, niet eerder dan 6 uur vóór de aanvang van de normale werktijd op die dag mag worden deelgenomen.
Aan de overige voorbereidende werkzaamheden mag niet eerder dan 2 uur vóór aanvang van de normale werktijd op die dag worden deelgenomen.
- 11.5** De werknemer op wie Bijlage 1 van toepassing is, van 55 jaar en ouder kan niet meer van een dagdienstrooster naar een ploegdienstrooster, resp. van een ploegdienstrooster met een lagere ploegentoeslag naar een ploegdienstrooster met een hogere ploegentoeslag worden overgeplaatst, indien hij tegen een dergelijke overplaatsing bezwaar heeft.
- 11.6 Dienstroosterwijziging**
- De dienstroosters zullen door de werkgever in overleg met de ondernemingsraad worden vastgesteld.
 - De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk mededeling van het voor hem geldende dienstrooster, en van de niet-incidentele wijzigingen daarop.
 - Indien een algemene wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zaterdag of op zon- en feestdagen, pleegt de werkgever overleg met de vakverenigingen.
 - De werkgever is gehouden van voorgenomen dienstroosterwijzigingen, als bedoeld onder lid c, tijdig kennis te geven aan de ondernemingsraad.
- 11.7 Langere arbeidsduur per week**
uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.
Indien de bedrijfsomstandigheden, de werkdruk, de specialistische aard van de functie en/of de arbeidsmarktomstandigheden aanleiding geven tot de noodzaak om af te wijken van de hiervoor onder lid 1 respectievelijk lid 2 van dit artikel vermelde arbeidsduur per week, kan de werkgever, in overleg met de werknemer op wie bijlage 2 van toepassing is - onder handhaving van de arbeidsduur van 8 uur per dag - een langere arbeidsduur per week, met een maximum van 40 uur per week, overeenkomen.
De voor de aldus overeengekomen langere arbeidsduur per week geldende ATV-toeslag(en) is (zijn) nader omschreven in artikel 15 lid 2.
- 11.8 Afwijkingen vastgestelde werktijden**
uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.
De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de voor de werknemer vastgestelde werktijden. Daarbij geldt behoudens ingeval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden als maximum een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten de vastgestelde werktijd aansluitend aan deze werktijd, al dan niet met inachtneming van een rustpauze van een half uur, moet worden verricht.

Artikel 12 Zon- en feestdagen

- 12.1.** Onder feestdagen worden in deze overeenkomst verstaan: nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e pinksterdag, 1e en 2e kerstdag, alsmede Koninginnedag en eens in de 5 jaar 5 mei.
- 12.2** Zon- en feestdagen worden gerekend te beginnen om 00.00 uur en te eindigen om 24.00 uur.
- 12.3** Op zon- en feestdagen wordt door de dag-, twee- en drie-ploegendienst als regel niet gewerkt.
- 12.4** In bijzondere gevallen kan de werkgever na overleg met de ondernemingsraad besluiten, voor wat betreft Koninginnedag van het onder lid 3 van dit artikel bepaalde af te wijken. De werkgever zal van zijn voornemen hiertoe zo mogelijk tenminste een maand vóór de feestdag mededeling doen aan de vakverenigingen.
- 12.5.1** Voor wat betreft het al dan niet onderbreken van de werkzaamheden eens in de 5 jaar op 5 mei zal in de maand maart van elk lustrumjaar de werkgever met de vakverenigingen overleg plegen over het al dan niet doorwerken op deze dag.
- 12.5.2** Op 24 en 31 december worden de twee- en drie-ploegendiensten om 18.00 uur beëindigd. Het tijdstip van beëindiging kan op 14.00 uur worden gesteld, in welk geval een halve snipperdag van het vakantietegoed van de werknemer wordt afgetrokken.
In dringende gevallen zal na overleg met de ondernemingsraad eventueel op een ander tijdstip langer gewerkt worden.
- 12.6** a. De vijfploegendienst wordt op 24 en 31 december om 14.00 uur beëindigd.

- b. De vijfploegendienst begint op 27 december en 2 januari om 14.00 uur, met uitzondering van de werknemers belast met voorbereidende werkzaamheden als bedoeld in artikel 11 lid 4.
- c. Van de hierboven sub a en b van dit lid genoemde stop- resp. aanvangstijden kan ten aanzien van de werknemers in de centrale en afvalwaterzuivering, alsmede de portiersdiensten worden afgeweken.

12.7 Op zon- en feestdagen wordt de bezetting van de vijfploegendienst beperkt tot het voor de productie strikt noodzakelijke aantal werknemers.

12.8 Aan de buitenlandse werknemer zal desgewenst op zijn religieuze feestdagen zoveel mogelijk gelegenheid worden gegeven een vakantiedag op te nemen.

HOOFDSTUK C BELONING

Artikel 13 Functiegroepen en salarisschalen

- 13.1** De functie van de werknemer is op basis van een door partijen aanvaarde methode van functiewaardering gewaardeerd en in overleg met de vakverenigingen ingedeeld in functiegroepen. De indeling van de functies is opgenomen in functieranglijsten, die tezamen met de omschrijvingen van de afdelingen en de omschrijvingen van de functies ter inzage liggen bij de afdeling Human Resources en de secretaris van de ondernemingsraad.
De werknemer die dat wenst zal een afschrift van de omschrijving van zijn afdeling en van zijn functie kunnen verkrijgen. Een aanvraag daartoe bij de afdeling Human Resources kan desgewenst via chef of bedrijfsledengroep geschieden.
- 13.2** De salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 1 en 2 van deze overeenkomst. Bij elke functiegroep in Bijlage 1 behoort een salarisschaal, gebaseerd op leeftijd en functiejaren.
- 13.3** De werknemer wordt bij definitieve tewerkstelling in een functie, die op de functieranglijst voorkomt of behoort voor te komen, in de overeenkomende functiegroep en salarisschaal geplaatst.
- 13.4** De werknemer ontvangt van de werkgever schriftelijk bericht welke functie hij verricht, in welke salarisschaal hij is ingedeeld, op welk aantal functiejaren zijn schaalsalaris is gebaseerd voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is resp. wat zijn persoonlijk salaris is voor werknemers op wie Bijlage 2 van toepassing is, en volgens welk dienstrooster hij te werk gesteld zal worden.
- 13.5**
- De waardering en de indeling der functies worden zo nodig herzien. De waarderingen worden in eerste instantie uitgevoerd door een bij de werkgever in dienst zijnde functieanalist, onder supervisie van AWWN.
 - Indien de werknemer schriftelijk bij het hoofd van de afdeling Human Resources bezwaar aantekent tegen de uitkomst van een dergelijke waardering, vindt een nieuwe behandeling plaats door:
 - de desbetreffende functieanalist van werkgever en indien dit nog niet tot overeenstemming leidt, door
 - de desbetreffende functieanalist van werkgever en een deskundige van AWWN.Indien ook dan nog geen overeenstemming is bereikt, vindt ten slotte een behandeling plaats door beide hiervoor genoemde functionarissen in samenwerking met een deskundige van de desbetreffende vakvereniging. De uitslag van dit onderzoek is bindend voor alle partijen.
 - In overleg met de OR zal de interne beroepsprocedure om de periode, waarbinnen men bezwaren kan maken, gelimiteerd worden in tijd.

Artikel 14 Toepassing van salarisschalen

14.1 Leeftijdsschaal

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 1 van toepassing is.

- De werknemer die nog niet de maximumleeftijd van zijn salarisschaal heeft bereikt ontvangt per 1 januari en 1 juli van elk jaar een leeftijdsverhoging volgens zijn salarisschaal. Als leeftijd geldt de leeftijd welke vóór 1 januari respectievelijk vóór 1 juli van het desbetreffende jaar is bereikt.
- De werknemer die een of meer kinderen te zijnen laste heeft, komt, indien hij volgens de leeftijdssalarisschaal wordt betaald, in aanmerking voor het schaalsalaris bij een drie jaar oudere leeftijd, met als maximum het schaalsalaris op 23-jarige leeftijd of op zoveel lagere leeftijd als voordien in zijn schaal het 0-functiejarensalaris wordt bereikt.
Betrokkene blijft op dat salaris staan totdat hij op grond van zijn werkelijke leeftijd dat salaris heeft bereikt, waarna op de gebruikelijke wijze de normale leeftijds- of functie jarenverhogingen volgen.

14.2 Functie jaren schaal

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 1 van toepassing is.

- De werknemer die de maximumleeftijd van zijn salarisschaal heeft bereikt of overschreden ontvangt per 1 juli van elk jaar een functie jaren verhoging volgens zijn salarisschaal; totdat hij het maximum aantal functie jaren in die schaal heeft bereikt.
- Indien de maximumleeftijd van de desbetreffende salarisschaal op of na 1 januari van een jaar wordt bereikt, vindt toekenning van een functie jaren verhoging eerst plaats op 1 juli van het volgende jaar.
- Bij aanstelling van een nieuwe werknemer die de maximumleeftijd van de desbetreffende salarisschaal heeft overschreden, kunnen, indien het een ervaren kracht betreft, al bij indiensttreding één of meer functie jaren worden toegekend, waarbij uiteraard rekening zal worden gehouden met het schaalsalaris dat werknemers in vergelijkbare functies ontvangen. Aan de nieuwe werknemer zal met ingang van 1 juli volgende op zijn indiensttreding slechts dan een functie jaren verhoging worden toegekend, indien de indiensttreding vóór 1 januari daaraan voorafgaande heeft plaatsgevonden.

14.3 Tijdelijke waarneming,

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 1 van toepassing is.

- a. De werknemer, die tijdelijk volledig waarneemt in een functie die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft gedurende maximaal 3 maanden ingedeeld in de salarisschaal van zijn eigen functie; nadien wordt hij overgeplaatst in de salarisschaal waarin de hogere functie is ingedeeld.
- b. Gedurende de periode, waarin nog geen indeling in de hogere salarisschaal plaatsvindt, ontvangt de werknemer, een toeslag op het schaalsalaris.
- c. Deze toeslag bedraagt per maand 3/4 van het verschil in salaris bij de leeftijd c.q. bij 0-functiejaren, bij waarneming gedurende een deel van een maand te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.
- d. De toeslag wordt toegekend per volle halve dienst of een veelvoud daarvan; delen van halve diensten worden verwaarloosd.
- e. Indien het gaat om waarneming in een functie in ploegendienst, wordt de toeslag verhoogd met het voor de desbetreffende ploegendienst geldende percentage ploegentoeslag.
- f. Indien de werknemer na indeling in de hogere salarisschaal niet langer de hogere functie waarneemt, vindt terugplaatsing in de oorspronkelijke salarisschaal plaats. De terugplaatsing geschiedt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de terugplaatsing. Indien echter de indeling in de hogere salarisschaal tenminste 6 maanden heeft geduurd vindt het in lid 6 bepaalde overeenkomstig toepassing.
- g. Dit artikel is voorts niet van toepassing indien in de classificatie van de eigen functie van de werknemer het tijdelijk waarnemen van de hoger ingedeelde functie al is verdisconteerd.

14.4 Definitieve overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie

uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is.

- a. Aan de werknemer, vallende onder de leeftijdssalarisschaal, wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het leeftijdschaalsalaris van die hogere salarisschaal toegekend.
- b. Bij de werknemer, vallende onder de functiejarensalarisschaal, wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het nieuwe salaris vastgesteld op het oude salaris, verhoogd met de helft van het verschil van de schaalsalarissen bij 0-functiejaren in de oude en de nieuwe salarisschaal. Indien het op deze wijze berekende nieuwe salaris niet op een schaalsalaris van de nieuwe salarisschaal uitkomt, vindt afronding plaats op het naast hogere schaalsalaris van die salarisschaal.
- c. Aan de werknemer die, vallende onder functiejarensalarisschaal, in de oude salarisschaal nog op 0-functiejaren staat, wordt bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie het schaalsalaris bij 0-functiejaren in de hogere salarisschaal toegekend, dan wel het voor hem geldende leeftijdschaalsalaris.
- d. Bij overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie vindt met onmiddellijke ingang indeling in de overeenkomende hogere salarisschaal plaats. Indien de overplaatsing in de loop van een maand plaatsvindt, wordt de indeling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst, te berekenen op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

14.5 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie door eigen toedoen of op eigen verzoek

uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is.

- a. Voor zover tijdelijke of definitieve overplaatsing van de werknemer naar een lager ingedeelde functie geschiedt
 - door eigen toedoen of
 - op eigen verzoek,vindt aanpassing aan de nieuwe salarisschaal plaats, op basis van de leeftijd van betrokkene of 0-functiejaren, met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing.
- b. De ondernemingsraad zal van elke overplaatsing, als in dit lid bedoeld in kennis gesteld worden.

14.6 Overplaatsing naar een lager ingedeelde functie als gevolg van bedrijfsomstandigheden of als gevolg van medische omstandigheden

uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is.

- a. De werknemer die als gevolg van andere omstandigheden dan genoemd in lid 5 sub a van dit artikel definitief lager wordt ingedeeld, wordt met ingang van de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op de overplaatsing in de lagere salarisschaal ingedeeld.
- b. Het schaalsalaris volgens de leeftijd of bij 0-functiejaren in de nieuwe salarisschaal wordt verhoogd met een toeslag ter hoogte van het verschil tussen het oude en het nieuwe schaalsalaris. Deze toeslag wordt zoveel mogelijk in de vorm van fictieve leeftijds- of functiejaren toegekend. Indien het salaris daarbij komt te liggen tussen twee schaalsalarissen in de lagere salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het naast lagere schaalsalaris en het meerdere als een persoonlijke toeslag aan het nieuwe schaalsalaris toegevoegd. Deze toeslag komt bij de eerstvolgende toekenning van een leeftijds- of functiejarenverhoging te vervallen.
- c. Indien het nieuwe schaalsalaris, verhoogd met de onder sub b bedoelde toeslag, leidt tot een salaris dat boven het maximum salaris van de nieuwe salarisschaal uitgaat, wordt het meerdere toegekend in de vorm van een persoonlijke toeslag.

Deze toeslag stijgt niet mee met salarisverhogingen tenzij betrokken werknemer op het moment van overplaatsing 57½ jaar of ouder is. In laatstbedoeld geval wordt de persoonlijke toeslag verhoogd met de salarisverhogingen als bedoeld in bijlage 1.

- d. Bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de leeftijds- of functiejaarschaal wordt de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag evenveel verminderd als het salaris stijgt.
- e. Voorts vindt afbouw van de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag plaats ter gelegenheid van algemene verhogingen van de salarisschalen, voor dat deel van de overeengekomen initiële salarisstijging welke door partijen daartoe is aangewezen.
- f. Behoudens bij herindeling in een hogere salarisschaal zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan plaatsvinden, en wordt deze aangepast met de salarisverhogingen als bedoeld in bijlage 1.

14.7 Uitvoeringsbepalingen

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 1 van toepassing is

- a. De werknemer die bij zijn indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt die voor de vervulling van zijn functie zijn vereist, kan gedurende een termijn van 2 maanden in een lagere salarisschaal worden ingedeeld dan met zijn functie overeenkomt. Deze termijn kan, met kennisgeving aan de ondernemingsraad, met ten hoogste 4 maanden worden verlengd.
- b. De werknemer die met het oog op een toekomstige overplaatsing naar een hoger ingedeelde functie in de gelegenheid wordt gesteld een leertijd door te maken, kan gedurende deze leertijd geen aanspraak maken op een hogere salarisschaal dan die welke geldt voor de tot dusverre door hem vervulde functie. De duur van een leertijd is een termijn van 2 maanden.
- c. Van definitieve overplaatsing naar een andere functie, van definitieve wijziging van de functie-inhoud en/of van de indeling in de salarisschalen ontvangt de werknemer schriftelijk bericht.

14.8 Vaststelling persoonlijk salaris

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.

- a. Bij aanstelling in zijn functie wordt voor de werknemer een persoonlijk salaris vastgesteld binnen de voor zijn functie geldende salarisschaal van bijlage 2
- b. Het persoonlijk salaris wordt ten minste op 70% van het normsalaris bepaald (het minimumsalaris).
- c. Indien de werknemer al over ervaring beschikt en met inachtneming van zijn leeftijd en eventueel de arbeidsmarktomstandigheden, wordt het persoonlijk salaris bij aanvang op een hoger percentage van het normsalaris vastgesteld.
- d. Jaarlijks zal op basis van ervaring in de onderhavige functie en vooral de beoordeling van de wijze van functievervulling, een verhoging van het persoonlijk salaris worden gezien. Hierbij geldt als richtsnoer dat de werknemer - afhankelijk van het niveau van zijn persoonlijk salaris bij aanstelling en de salarisgroep waarin zijn functie is ingedeeld - bij een goede beoordeling in 5 à 10 jaren een persoonlijk salaris van 90% van het normsalaris zal hebben bereikt.
- e. In de regel zal het normsalaris door de werknemer bij een regelmatig goede beoordeling na 20 jaar worden bereikt.

14.9 Overplaatsing

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.

Bij overplaatsing wordt voor de werknemer het persoonlijk salaris binnen de voor zijn nieuwe functie geldende salarisschaal vastgesteld met ingang van de eerste hele kalendermaand waarin hij in zijn nieuwe functie werkzaam is.

Artikel 15 Bijzondere beloningen en tegemoetkomingen

- 15.1** De schaalsalarissen of het persoonlijk salaris, bepaald op grond van de artikelen 13 en 14 gelden voor het normaal volgens dienstrooster in dagdienst vervullen van een functie gedurende een maand. Bijzondere beloningen in de vorm van toeslagen op het schaalsalaris of in de vorm van incidentele extra beloningen worden slechts toegekend indien een groter beroep op de werknemer wordt gedaan dan uit bovenbedoelde functievervulling voortvloeit. Onder normale functievervulling wordt voor medewerkers op wie bijlage 1 van toepassing is mede verstaan het incidenteel overschrijden van de normale werktijd met een half uur of minder.

15.2 Langere arbeidsduur per week

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.

Voor een overeengekomen langere arbeidsduur per week, zoals bepaald in artikel 11 lid 4 wordt een ATV-toeslag toegekend. Deze toeslag bedraagt per overeengekomen extra uur 2,775% van het voor de werknemer vastgestelde salaris per maand, met een maximum van 11,11% bij een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week.

15.3 Toeslag voor het werken in ploegen

Voor geregelde arbeid in ploegendienst wordt een toeslag op het schaalsalaris gegeven. Deze toeslag bedraagt per maand voor de:

- vijf ploegendienst 30% van het schaal- of persoonlijk salaris;
- drieploegendienst 18% van het schaal- of persoonlijk salaris;
- tweeploegendienst 12% van het schaal- of persoonlijk salaris.

15.4 Overplaatsing naar een dienst met een hogere toeslag

Indien de werknemer definitief wordt overgeplaatst van de dagdienst naar de ploegdienst of van een ploegdienst met een lagere toeslag naar een ploegdienst met een hogere toeslag, ontvangt hij met onmiddellijke ingang deze hogere ploegentoeslag. Indien de overplaatsing in de loop van een maand plaatsvindt, wordt de hogere toeslag in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst. Deze toeslag wordt berekend op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

15.5 Overplaatsing naar een dienst met een lagere toeslag

- a. Indien de werknemer door eigen toedoen of op eigen verzoek tijdelijk of definitief wordt overgeplaatst van een ploegdienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst met een lagere toeslag, vindt aanpassing van de betaling aan het nieuwe dienstrooster plaats met ingang van de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing.
- b. Voor de werknemer die anders dan door eigen toedoen of op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van ploegdienst naar dagdienst, of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving dit voor hem met zich meebrengt.
De ondernemingsraad zal van elke overplaatsing, als in dit lid bedoeld, in kennis worden gesteld.
- c. Ter overbrugging van de sub b bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel de volledige ploegentoeslag als een persoonlijke toeslag betaald tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag toegekend van respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van de inkomstenderving.
Uitzondering hierop zijn de medewerkers die 57½ jaar en ouder zijn. Hun ploegentoeslag wordt volledig omgezet in een persoonlijke toeslag, die niet zal worden afgebouwd.
- d. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd die de werknemer in de ploegdienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het zo berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- e. Indien de werknemer van vijf ploegdienst naar dagdienst wordt overgeplaatst en hij direct voorafgaande aan de vijf ploegdienst in een dienst met lagere ploegentoeslag heeft gewerkt, wordt de in laatstgenoemde dienst gewerkte tijd voor berekening van de duur van het afbouwtijdvak meegeteld, met dien verstande dat daarbij de toeslag naar verhouding wordt vermindert.
- f. Naast de hierboven omschreven afbouw wordt bij herindeling in een hogere salarisschaal dan wel bij toekenning van een verhoging ingevolge de leeftijds- of functiejaarschaal de op dat moment bestaande persoonlijke toeslag evenveel vermindert als het salaris stijgt.
- g. Indien betrokken werknemer wordt herplaatst in een ploegdienst resp. in een hoger betaalde ploegdienst, wordt de toeslag vermindert met de uit deze herplaatsing voortvloeiende inkomststijging.
- h. Behalve het in sub g bepaalde zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag plaatsvinden.
- i. Indien de werknemer van 57½ jaar en ouder op eigen verzoek definitief wordt overgeplaatst van een ploegdienst met bijbehorende toeslag naar een dagdienst, of van een ploegdienst met een hogere toeslag naar een ploegdienst met een lagere toeslag, wordt vastgesteld welk bedrag aan inkomstenderving met zich meebrengt.
- j. Ter overbrugging van de sub i bedoelde inkomstenderving wordt aan de werknemer met inachtneming van de overige bepalingen van dit artikel de volledige ploegentoeslag betaald tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op de overplaatsing. Daarna wordt gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag toegekend van respectievelijk 50%, 40%, 30% en 20% van de inkomstenderving.
- k. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd gedurende welke de werknemer in de ploegdienst, waaruit hij wordt overgeplaatst, werkzaam is geweest. Het aldus berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van elk tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.

15.6 Tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst

- a. Bij tijdelijke overplaatsing naar een andere dienst om een andere reden dan genoemd in lid 5 sub a geldt dat, indien de ploegentoeslag van de oorspronkelijke dienst hoger is dan die van de nieuwe dienst, deze hogere ploegentoeslag gehandhaafd blijft, behalve in de hierna genoemde gevallen.
Bij de collectieve tijdelijke overplaatsing wordt hierbij onder tijdelijk verstaan een termijn van ten hoogste 4 weken, tenzij uitdrukkelijk in overleg met de ondernemingsraad een langere termijn wordt overeengekomen. Na 4 weken of na de overeengekomen langere periode is bij collectieve tijdelijke overplaatsing het hiervoor in lid 5 sub b t/m h van dit artikel bepaalde van toepassing.
- b. Indien de werknemer tijdelijk wordt overgeplaatst naar een dienst waarvoor een hogere ploegentoeslag geldt, ontvangt hij met onmiddellijke ingang een bijbetaling tot de hogere ploegentoeslag.
- c. Bij overplaatsing in de loop van een maand wordt de bijbetaling in die maand geëffectueerd door een toeslag per dienst.

Deze toeslag wordt berekend op basis van een aantal diensten per maand van 22, waarvan de uitkomst wordt vermeerderd met 11,11%; de uitkomst waarvan dan ook als maximum per maand voor de betaling van deze toeslag in aanmerking komt.

- d. Per tijdelijke overplaatsing om bedrijfsredenen naar een andere dienst of naar een andere ploeg en bij terugplaatsing in de eigen ploeg, wordt een toeslag van 0,25% van het maandinkomen toegekend.
- e. Ter bepaling van de eventueel door tijdelijke of definitieve overplaatsing meer gewerkte uren geldt voor de maand waarin de overplaatsing geschiedt als normale arbeidsduur de arbeidsduur van de ploeg of de dienst, zoals deze is aangegeven in art. 11 lid 1, waarin men in de desbetreffende maand het grootste aantal normale werkuren heeft gemaakt.
Elk meer gewerkt uur wordt berekend op basis van 150% van de voor de werknemer geldende uurwaarde, plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst.
Indien door de tijdelijke overplaatsing het aantal gewerkte diensten in de desbetreffende maand groter is dan het dienstrooster van de van toepassing verklaarde ploeg of dienst aangeeft, wordt bovendien voor elke dienst meer de in artikel 16 lid 4 genoemde vergoeding toegekend.
De ondernemingsraad zal van elke overplaatsing, als in dit lid bedoeld, in kennis worden gesteld.
Elk meer gewerkt uur wordt berekend op basis van 150% van de voor de werknemer geldende uurwaarde, plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst.

15.7 Vaste reserve

- a. De werknemer in dagdienst, die als reserve voor de vijfploegendienst is aangewezen ontvangt een toeslag van 7,5% van het schaalsalaris.
- b. Per daadwerkelijk als reserve in vijfploegendienst gewerkte dienst ontvangt de vaste reserve bovendien een toeslag van 1,4% van zijn schaalsalaris.
- c. Indien een vaste reserve in een maand meer diensten maakt dan normaal in dagdienst, wordt voor deze meerdere diensten, voor zover deze voldoen aan het ter zake van overwerk in artikel 16 lid 2 sub a gestelde, elk gewerkt uur berekend op basis van 178% van de voor hem geldende uurwaarde.
- d. Bij het bepalen van het aantal gemaakte diensten wordt ook een gedeelte van een dienst die een vaste reserve buiten zijn normale werktijd op een dag moet invallen als een afzonderlijke dienst beschouwd.
- e. Indien daarmee in een maand boven het normale aantal diensten in dagdienst wordt uitgekomen, vindt de in sub c bedoelde extra betaling plaats, te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren.
- f. Indien in een maand op meerdere dagen gedeeltelijk invaldiensten, als hiervoor bedoeld, worden gemaakt, vindt de extra betaling plaats te beginnen met de uren van de dienst met het minste aantal werkuren en zo vervolgens.
- g. Indien een vaste reserve gedurende 3 maanden onafgebroken in vijfploegendienst werkzaam is geweest, wordt hij bij voortduren van het werken in deze dienst met ingang van de eerste dag van de maand daaropvolgende als werknemer in ploegendienst en derhalve niet meer als vaste reserve beschouwd. De in de voorgaande leden omschreven regeling is dan op hem niet meer van toepassing tot de eerste dag van de maand samenvallende met of volgende op het moment, waarop hij weer als vaste reserve wordt aangewezen.
- h. Indien een vaste reserve daadwerkelijk invalt, worden, wanneer de door hem gewerkte uren vallen op nieuwjaarsdag, 1e en/of 2e paasdag, 1e en/of 2e pinksterdag, 1e en/of 2e kerstdag, deze uren berekend op basis van 250% van de voor hem geldende uurwaarde.
- i. Ten aanzien van de vaste reserves is het bepaalde in artikel 11 lid 1, artikel 12 lid 3 alsmede artikel 15 lid 6 en artikel 16 lid 4, niet van toepassing. Het bepaalde in artikel 16 lid 5 is slechts van toepassing indien en voor zover het gaat om uren welke geen deel uitmaken van invaldiensten.

Artikel 16 Beloning van afwijkende uren

16.1 Consignatie

- a. De geconsigneerde werknemer ontvangt voor het geconsigneerd zijn de volgende toeslag op zijn schaalsalaris:
 - per periode van 24 uur op maandag t/m vrijdag: 1,0%
 - per periode van 24 uur op zaterdag: 2,0%
 - per periode van 24 uur op zon- en feestdagen: 3,0%Bij consignatie voor een periode van korter dan 24 uur zal de toeslag naar verhouding worden vastgesteld. Indien de kortere consignatie plaatsvindt op nieuwjaarsdag, 1e of 2e paasdag, 1e of 2e pinksterdag, of 1e of 2e kerstdag, zal voor een consignatieperiode van 8 uren tot 16 uren 2/3 van de toeslag voor 24 uren consignatie worden betaald.
- b. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast dienstrooster plaatsvindende consignatie is het bepaalde in lid 6 van dit artikel van toepassing. Dit lid geldt uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is.
- c. De geconsigneerde werknemer kan alleen opgeroepen worden bij bedrijfsstoornissen, voor het opheffen waarvan naar het oordeel van de werkgever het opkomen van de werknemer noodzakelijk is.
- d. Per periode van 4 weken zal de werknemer gemiddeld niet meer dan eenmaal een week of een weekend geconsigneerd kunnen worden, een en ander behoudens calamiteiten. Dit lid geldt uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 2 van toepassing is.

- e. Consignatie van de werknemer, werkzaam in de vijfploegendienst, is slechts mogelijk tijdens collectieve stops en na overleg met de ondernemingsraad. Dit lid geldt uitsluitend voor werknemers op wie Bijlage 1 van toepassing is.

16.2 Overwerk

uitsluitend voor werknemers voor wie bijlage 1 van toepassing is.

- a. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid op uren die liggen voor of na de normale werktijden volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster.
Niet als arbeid op van het dienstrooster afwijkende uren wordt beschouwd:
 - het incidenteel overschrijden van de normale werktijd volgens dienstrooster met een half uur of minder om een al geruime tijd daarvoor begonnen taak te voltooien;
 - arbeid voor het inhalen van uren, waarop de arbeid na overleg met de ondernemingsraad is of zal worden beëindigd en waarbij overeengekomen is dat deze uren ingehaald zullen worden, mits het over deze uren gederfde salaris wordt doorbetaald;
 - de gevallen waarin sprake is van overplaatsing van de ene ploeg of dienst naar de andere.
- b. De werkgever is gehouden ervoor zorg te dragen dat zo weinig mogelijk arbeid moet worden verricht buiten de bij dienstrooster voor de werknemer vastgestelde werktijden. Daarbij geldt behoudens ingeval van buitengewoon ingrijpende omstandigheden als maximum met inachtneming van de van overheidswege geldende voorschriften ter zake van rustpauzes, een tijdsduur van 4 uur, indien de te verrichten arbeid buiten het vastgestelde dienstrooster aansluitend aan deze werktijd moet worden verricht.
- c. Arbeid verricht door de werknemer in de vijfploegendienst op roostervrije diensten wordt, behoudens het bepaalde in sub f met betrekking tot arbeid op feestdagen vallende in een collectieve stop, per uur berekend op basis van 178% van de voor de werknemer geldende uurwaarde plus de ploegentoeslag van de van toepassing zijnde dienst.
- d. Afwijkende uren zullen, indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, gecompenseerd worden door vrije tijd op zoveel mogelijk gelijkwaardige uren.
Deze vrije tijd kan ook aan de afwijkende uren vooraf gaan. De vrije tijd moet uiterlijk opgenomen worden voor of op de datum die 2 kalendermaanden na de laatste dag van de maand ligt, waarin de afwijkende uren worden gemaakt.
- e. De werknemer met een deeltijd dienstverband die boven zijn contractuele arbeidstijd meer uren verricht binnen het voor hem geldende dienstrooster ontvangt voor deze uren een vergoeding conform artikel 16.2.f.
- f. De afwijkende uren worden beloond met de navolgende percentages van de voor de werknemer geldende uurwaarde plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst:
 - uren vallende tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur: 150%;
 - uren vallende tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur, alsmede uren op hemelvaartsdag, Koninginnedag en eens in de 5 jaren 5 mei: 200%;
 - uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op nieuwjaarsdag, 1e en 2e paasdag, 1e en 2e pinksterdag of 1e en 2e kerstdag: 250%;
 - uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur van de dag volgende op een feestdag of volgende op een algemene bedrijfsstilstand als gevolg van een aaneengesloten vakantie, mits door betrokken werknemer aan die aaneengesloten vakantie is deelgenomen: 200%.
- g. Extra rusttijden, noodzakelijk geworden door arbeid op afwijkende uren, worden, mits doorgebracht op het bedrijfsterrein, tot ten hoogste een half uur als gewerkte tijd beschouwd.
- h. Voor opgenomen compenserende vrije tijd wordt voor elk verzuimd uur tussen maandag 06.00 uur en zaterdag 00.00 uur 100% van de voor de werknemer geldende uurwaarde, plus de ploegentoeslag van de van toepassing verklaarde dienst ingehouden en voor elk verzuimd uur tussen zaterdag 00.00 uur en maandag 06.00 uur 150%.
- i. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende afwijkende uren is het bepaalde in lid 6 van dit artikel van toepassing.

16.3 Werken buiten het dienstrooster

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 2 van toepassing is.

a. Tijdens het weekend.

1. De niet-geconsigneerde werknemer die door de werkgever wordt verplicht gedurende de roostervrije periode naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur een toeslag op zijn persoonlijk salaris van 1% tot een maximum van 10% per de hiervoor omschreven periode.
Onder roostervrije periode wordt voor werknemers in dagdienst verstaan: vrijdag 18.00 uur tot maandag 6.00 uur en voor werknemers in twee-, drie- en vijfploegendienst: 1 uur na het einde van de laatste dienst van een cyclus tot 1 uur voor de aanvang van de eerste dienst in het geldende rooster.
2. De geconsigneerde werknemer die door de werkgever wordt verplicht gedurende de periode vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur een toeslag op zijn persoonlijk salaris van 1% tot een maximum van 20% per hiervoor omschreven periode.
3. Indien zich in de periode vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur één of meer feestdagen bevinden, gedurende welke feestdag(en) een werknemer door de werkgever wordt verplicht naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, is het hierna sub b bepaalde van toepassing.

Het hiervoor onder 1 en 2 van dit lid bepaalde vindt slechts toepassing indien en voor zover de werknemer buiten de sub b van dit artikel omschreven tijdstippen doch binnen de hiervoor genoemde periode (vrijdagavond 18.00 uur tot maandagochtend 06.00 uur) door de werkgever wordt verplicht naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten.

b. *Op een feestdag*

De werknemer - ongeacht of deze al dan niet is geconsigneerd - die door de werkgever wordt verplicht tijdens een feestdag of gedurende de avond daaraan voorafgaand respectievelijk de ochtend daarop volgend naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hiervoor per gewerkt uur de navolgende toeslagen op zijn persoonlijk salaris:

- Gedurende de avond voorafgaande aan de feestdag 17.00-24.00 uur: 1%.
- Gedurende de ochtend volgende op de feestdag 00.00-08.00 uur: 1%.
- Gedurende de feestdag 00.00-24.00 uur: 1½%.

c. *In de vijfploegendienst*

De werknemer in de vijfploegendienst die door de werkgever wordt verplicht tijdens roostervrije diensten naar het bedrijf te komen om een dienst van een collega waar te nemen, ontvangt hiervoor ter compensatie een gelijkwaardige vrije dienst.

- d. Indien een werknemer, volgens een vooraf vastgesteld rooster, is geconsigneerd en verplicht wordt om naar het bedrijf te komen om werkzaamheden te verrichten, ontvangt hij per gewerkt uur de beloning zoals geregeld in artikel 16.2.f.

16.4 Extra gang naar het bedrijf

- a. De werknemer die in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis naar het bedrijf moet maken ontvangt per extra reis een vergoeding ter grootte van 0,75% van zijn schaalsalaris.
- b. Indien bij aankomst bij het bedrijf blijkt dat van de diensten van betrokken werknemer geen gebruik meer behoeft te worden gemaakt, zal toch betaling van de vergoeding voor een extra gang plaatsvinden.

16.5 Doorbetaalde verzuimuren na afwijkende uren

- a. Indien de werknemer, werkzaam in een dagdienstrooster, in de periode tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn dagdienst op de volgende dag werkzaamheden moet verrichten en deze werkzaamheden zijn vóór 05.00 uur begonnen, zullen hem doorbetaalde verzuimuren vanaf 08.00 uur worden toegekend.
- b. Indien de werknemer op wie bijlage 1 van toepassing is in de ochtendploeg, na de eerste ochtenddienst van de ploegendienst werkzaamheden moet verrichten tussen 22.00 uur en de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag en deze werkzaamheden zijn begonnen op een eerder tijdstip dan 3½ uur vóór de aanvang van zijn normale dienst op de volgende dag, zullen hem, voor zover hij op de volgende dag weer in de ochtenddienst moet opkomen, doorbetaalde verzuimuren worden toegekend.
- c. Het aantal doorbetaalde verzuimuren is gelijk aan het aantal gewerkte uren tussen 22.00 uur en de aanvang van de normale dienst op de volgende dag, met een maximum van 8 uur of voor zoveel uur als die normale dienst nog voortduurt.
- d. Indien de werknemer voor 3.00 uur zijn werkzaamheden heeft aangevangen en tussen 00.00 en 07.00 uur zijn werkzaamheden (in overuren) beëindigt, is hij de volgende dienst vrijgesteld, mits deze dienst binnen 11 uur na dat moment zou moeten aanvangen.
- e. Indien de werknemer binnen de in sub a resp. b genoemde periode meer dan eenmaal voor het verrichten van werkzaamheden aan het bedrijf moet komen, zal het aantal verzuimuren worden uitgebreid met de helft van het aantal uren hetwelk is gelegen tussen het einde en de hervatting van de afwijkende uren welke in bedoelde periode zijn gemaakt.
- f. Indien er sprake is van overplaatsing naar een andere dienst of in een andere ploeg zal deze regeling geen toepassing vinden.
- g. De verzuimuren moeten worden opgenomen direct na afloop van de werkzaamheden en wel tussen het begin en het einde van de normale dienst op de volgende dag, als hierboven sub b en c van dit lid bedoeld.
- Nadien is iedere aanspraak op deze verzuimuren vervallen.

16.6 Overbruggingsregeling bij vervallen van consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster

uitsluitend voor werknemers op wie bijlage 1 van toepassing is.

- a. Bij beëindiging om bedrijfsredenen van volgens een vast rooster plaatsvindende consignatie en/of afwijkende uren zal tot de eerste dag van de maand, samenvallende met of volgende op bedoelde beëindiging de volledige betaling van die consignatie respectievelijk afwijkende uren worden voortgezet. Daarna zal ter overbrugging van de uit die beëindiging voortvloeiende inkomstenderving gedurende 4 tijdvakken een persoonlijke toeslag worden toegekend van respectievelijk 80%, 60%, 40% en 20% van die inkomstenderving.
- b. Elk tijdvak bedraagt 1/32 van de tijd dat de werknemer aan de consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster heeft deelgenomen. Het zo berekende tijdvak wordt naar boven afgerond op een veelvoud van een maand. De duur van een tijdvak bedraagt echter ten hoogste 8 maanden.
- c. Voorts wordt de persoonlijke toeslag verminderd met inkomensstijgingen uit hoofde van indeling in een hogere salarisschaal, toekenning van leeftijds- of functiejaarsverhogingen, (hoger betaalde) ploegendienst of hernieuwde deelname aan consignatie en/of afwijkende uren volgens rooster.

- d. Behalve bij verhogingen als onder sub c bedoeld, zal vanaf de 57½-jarige leeftijd geen (verdere) afbouw van de persoonlijke toeslag of het restant daarvan plaatsvinden.

Artikel 17 Uitvoeringsbepaling

De op grond van artikel 15 lid 6 en 7 sub b, c, e en f alsmede artikel 16 lid 1, 2 sub c, e, f en h en lid 4 toe te kennen beloning en resp. toe te passen inhoudingen worden per maand berekend. De uitbetaling van het netto bedrag vindt plaats aan het einde van de volgende maand. De werknemer kan echter van de beloning voor afwijkende uren een bepaald bedrag reserveren voor verzuim in de eerstvolgende maand

HOOFDSTUK D AFWEZIGHEID

Artikel 18 Vakantie

- 18.1** Het vakantiejaar valt samen met het kalenderjaar.
- 18.2** De werknemer heeft per vol kalenderjaar recht op een basisvakantie van 25 diensten, zijnde 200 uren (waarvan 40 bovenwettelijk).
- 18.3** De werknemer die op de 1e januari van een vakantiejaar nog geen 19 jaar oud is en dat gehele jaar in dienst blijft, heeft naast en boven het hiervoor bepaalde, recht op twee extra diensten vakantie en op in totaal een aaneengesloten periode vrijaf van 21 x 24 uur.
- 18.4** Bovendien heeft de werknemer per vakantiejaar recht op de navolgende extra vakantie met behoud van salaris:
- a. - bij een leeftijd van 40 t/m 49 jaar één dienst;
 - bij een leeftijd van 50 t/m 54 jaar twee diensten;
 - bij een leeftijd van 55 t/m 59 jaar drie diensten;
 - bij een leeftijd van 60 en 61 jaar vier diensten;
 - bij een leeftijd van 62 jaar of ouder vijf diensten.
- Bepalend voor de aanspraak op deze extra vakantie is de leeftijd die aan het einde van het vakantiejaar zal zijn bereikt.
- b. Per vol jaar heeft de werknemer op wie bijlage 2 van toepassing is, recht op 2 diensten extra vakantie als compensatie voor het behalve in extreme gevallen niet honoreren van afwijkende uren.
- 18.5** De werknemer die na 1 januari in het lopende vakantiejaar met de werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan of van wie voor het einde van het lopende jaar de arbeidsovereenkomst met de werkgever is geëindigd, heeft voor elke maand van de arbeidsovereenkomst in het lopende vakantiejaar recht op 1/12 van de hem in een vakantiejaar toekomende vakantie.
- 18.6** Bij indiensttreding vóór of op de 15e van een maand, evenals bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de 15e van de maand, wordt de arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het in lid 5 van dit artikel bepaalde geacht de volle maand te hebben bestaan.
- 18.7** Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vóór of op de 15e van de maand, evenals bij indiensttreding na de 15e van de maand wordt de arbeidsovereenkomst voor de toepassing van het in lid 5 van dit artikel bepaalde geacht de volle maand niet te hebben bestaan.
- 18.8** Indien echter de arbeidsovereenkomst korter dan één maand heeft geduurd, zal de werknemer een zuiver proportioneel recht op vakantie krijgen.
- 18.9** De werknemer dient bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst indien hij bij zijn vorige werkgever(s) vakantierechten heeft verworven welke niet in natura zijn genoten, daarvan aan de werkgever mededeling te doen, opdat deze weet, op hoeveel vakantiediensten zonder behoud van salaris de werknemer aanspraak kan maken.
- 18.10 Aaneengesloten vakantie**
- a. De werknemer kan zoveel diensten van zijn vakantietegoed aaneengesloten opnemen dat hij minimaal 21 x 24 uur met inbegrip van 3 weekends aaneengesloten afwezig kan zijn. Indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten, kan, in overleg met de direct leidinggevende, een langere aaneengesloten periode vrijaf worden genoten.
 - b. Met verzoeken van werknemers met schoolgaande kinderen om hun aaneengesloten periode van vrijaf, waarop zij op grond van het hier voorgaande aanspraak kunnen maken, tijdens de zomervakantieperiode van de scholen te mogen opnemen, zal door de werkgever ernstig rekening worden gehouden. Aan deze verzoeken zal zoveel mogelijk voorrang worden verleend.
 - c. Bij het in dit lid gestelde geldt dat een zodanige vakantiespreiding tot stand dient te komen, dat de werkzaamheden normaal doorgang kunnen vinden.
 - d. Indien de werknemer zijn verzoek voor het opnemen van vakantie indient voor 1 december in het voorafgaande jaar, dan zal de werkgever voor 15 december uitsluitel geven over de vraag of opname volgens de wensen van de werknemers mogelijk is.
 - e. Een en ander zal in overleg met de ondernemingsraad worden geregeld waarbij zo nodig een van de algemene regeling afwijkende gedragslijn zal kunnen worden vastgesteld.
- 18.11 Snipperdiensten**
- a. De werkgever kan maximaal drie collectieve snipperdiensten per vakantiejaar vaststellen. Bij meer dan één collectieve snipperdienst in een vakantiejaar zal de vaststelling van die meerdere diensten geschieden in overleg met de ondernemingsraad. De overige diensten kunnen met inachtneming van het hierna bepaalde verspreid als snipperdienst worden genoten.
 - b. De snipperdiensten gelden in principe als diensten die de werknemer redelijk gespreid over het vakantiejaar kan opnemen op het door hem gewenste tijdstip, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
 - c. De diensten moeten over alle diensten van de week redelijk verspreid worden.

- d. Aan de werknemer in vijfploegendienst zal altijd toestemming worden verleend om bij de geloofsbevestiging en communiefeesten van eigen kinderen een snipperdienst op te nemen, ook als de genoemde plechtigheden op zondag of Hemelvaartsdag plaatsvinden.
- e. Opname van vakantierechten geschiedt bij voorkeur in hele of halve diensten. In overleg met de werkgever is ook opname in uren mogelijk.

18.12 Niet opgenomen vakantie

- a. De werknemer dient de hem toegekende vakantiediensten als regel vóór het einde van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Indien dit niet het geval is, is de werkgever gerechtigd data vast te stellen waarop de werknemer de niet opgenomen vakantiediensten zal genieten.
- b. De werkgever dient er zorg voor te dragen dat de werknemer de hem toegekende vakantie als regel vóór het einde van het vakantiejaar kan opnemen. Indien dit in bijzondere gevallen niet mogelijk blijkt, is uiteraard het gestelde onder sub a van dit lid niet van toepassing.
- c. Indien de werkgever om gewichtige redenen, het bedrijfsbelang betreffende, na overleg met de werknemer het door hem vastgestelde tijdvak van vakantie wijzigt, zal hij de materiële schade vergoeden die de werknemer tengevolge van de wijziging van het tijdvak lijdt.

18.13 Verkopen van vakantiedagen

Voor werknemers voor wie bijlage 1 van toepassing is geldt dat maximaal 3 bovenwettelijke vakantiedagen verkocht mogen worden.

Dit moet voor 15 november van het jaar voorafgaande aan het jaar waarin de dagen verkocht worden schriftelijk kenbaar worden gemaakt bij de afdeling Human Resources. De waarde van een vakantie-uur wordt gelijkgesteld met de uurwaarde zoals gedefinieerd in artikel 1.13, vermeerderd met de eventuele ploegentoeslag.

18.14 Vakantievoorschot

De werkgever kan op diens verzoek aan de werknemer in het lopende vakantiejaar een voorschot geven tot maximaal de in dat jaar bij voortdurend van de arbeidsovereenkomst te verwerven vakantierechten.

18.15 Niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantie over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op salaris heeft.
- b. Het onder sub a bepaalde is niet van toepassing, indien de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht wegens:
 - ziekte of ongeval, tenzij de wettelijke betaling wordt geweigerd;
 - het anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige zijn opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
 - het genieten van verlof, gebaseerd op in een vorige arbeidsovereenkomst verworven maar niet opgenomen verlof;
 - het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 - niet verwijtbaar werkloosheid bij handhaving van de arbeidsovereenkomst;
 - zwangerschap of bevalling.

In deze gevallen van volledige arbeidsongeschiktheid worden nog vakantierechten verworven over de laatste 6 maanden waarin geen arbeid wordt verricht, waarbij de duur van de onderbrekingen uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt. In die gevallen waarbij sprake is van permanente arbeidsongeschiktheid en re-integratie niet mogelijk blijkt zullen vakantierechten worden verworven over 12 maanden.
- c. Indien een onderbreking van de werkzaamheden als bedoeld onder sub b van dit lid in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallende deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- d. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van de hier bedoelde onderbreking is het in lid 5 t/m 8 van dit artikel van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.
- e. De werknemer op wie het bepaalde in artikel 30 lid 1, 2, 3 of 4 wordt toegepast, verwerft vakantierechten over de tijd, welke aan het volgen van het aldaar bedoelde onderricht wordt besteed.
- f. In de gevallen als bedoeld in artikel 19 lid 3 sub a.4, sub a.6 t/m 10 en sub c blijft de aanspraak op vervangende vakanties slechts bestaan indien de werknemer de gebeurtenis of plechtigheid heeft bijgewoond.
- g. In geval van arbeidsongeschiktheid blijft de aanspraak op vervangende vakantie slechts bestaan, indien de arbeidsongeschiktheid krachtens de bepalingen van de Ziektewet is vastgesteld.
- h. Indien, ingevolge het onder sub f en g van dit lid bepaalde, aanvankelijk vastgestelde vakantiediensten niet als zodanig worden gerekend, zal de werkgever na overleg met de werknemer een nieuw tijdstip vaststellen waarop die dienst(en) alsnog kan (kunnen) worden genoten.

18.16 Vakantie bij ontslag

- a. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer, indien het bedrijfsbelang dat toelaat, desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie-diensten op te nemen, met dien verstande dat deze diensten niet in de opzegtermijn mogen zijn begrepen, tenzij in onderling overleg tussen werkgever en werknemer anders wordt bepaald.

- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantiediensten niet heeft opgenomen dan wel wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen opnemen, zullen hem deze diensten bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- c. Indien bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst blijkt, dat de werknemer teveel vakantiediensten heeft genoten, zal de werkgever het over die teveel genoten vakantie doorbetaalde mogen verrekenen met het door hem nog aan de werknemer verschuldigde, dan wel het teveel betaalde van de werknemer kunnen terugvorderen.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst een verklaring uit, waaruit blijkt de duur van de vakantie zonder behoud van salaris welke de werknemer op dat tijdstip nog toekomt.
- e. Voor de verrekening van teveel of te weinig genoten vakantie zal een evenredig deel van het maandinkomen worden gerekend.

18.17 Uitvoeringsbepalingen

- a. Behalve in het geval van collectieve vakantiediensten kan de werknemer niet eerder aanspraak maken op het feitelijke genot van de vakantiediensten dan nadat de arbeidsovereenkomst gedurende ten minste 2 maanden met de werkgever heeft bestaan.
- b. De werknemer dient zijn verzoek voor het opnemen van zijn aaneengesloten vakantie in het lopende vakantiejaar zo vroeg mogelijk, maar niet later dan 31 januari bij de werkgever in te dienen, opdat bij de beslissing zoveel mogelijk met ieders wensen rekening gehouden kan worden.
- c. Bij een eventuele collectieve of groepsgewijze aaneengesloten vakantie dient het vakantie-rooster voor het volgend jaar in november na overleg met de ondernemingsraad te worden vastgesteld en ter kennis van de werknemers te worden gebracht.
- d. Rechten op het genieten van de wettelijk toekomende vakantie kunnen, behoudens het in lid 16 sub b van dit artikel bedoelde geval, niet worden vervangen door een schadevergoeding in geld.
- e. Tijdens de aaneengesloten vakantie blijven de dienstroosters ongewijzigd doorlopen.

Artikel 19 Verzuim met behoud van salaris

- 19.1** Met uitsluiting - voor zover wettelijk toegestaan - van het bepaalde in artikel 4:1 en artikel 4:2 van de "Wet Arbeid en Zorg" en, tenzij in het hiernavolgende anders is bepaald, voor zover op de desbetreffende tijden normaal arbeid had moeten worden verricht, heeft de werknemer aanspraak op doorbetaald verzuim in de navolgende gevallen en gedurende de daarbij aangegeven tijden.

19.2 Persoonlijke verplichtingen

- a. Ten hoogste enkele uren bij het vervullen van wettelijke verplichtingen, voor zover niet vallende onder sub c, indien de vervulling hiervan niet anders dan persoonlijk door de werknemer en niet in diens eigen tijd kan geschieden.
- b. Ten hoogste enkele uren t.b.v. de stemgerechtigde werknemer, die van zijn stemrecht gebruik wenst te maken en dit niet in eigen tijd kan doen.
- c. Ten hoogste één dienst ter voldoening aan een oproep voor militaire keuring.
- d. Eventuele vergoedingen voor salarisderving, welke door derden worden betaald bij verzuim als bedoeld in dit lid, worden op het door werkgever over de verzuimde tijd door te betalen salaris, in mindering gebracht.

19.3 Familiegebeurtenissen en jubilea

- a. Eén dienst bij:
 1. ondertrouw van de werknemer;
 2. 25-, 40- of 50-jarige arbeidsovereenkomst van de werknemer;
 3. 12½-, 25- of 40-jarig huwelijk van de werknemer;
 4. 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van de ouders of schoonouders van de werknemer, alsmede 50- of 60-jarig huwelijk van de grootouders van de werknemer of zijn partner;
 5. bevalling van de partner van de werknemer, aangifte bij de Burgerlijke Stand inbegrepen. Indien deze gebeurtenis op een zodanig tijdstip valt, dat bedoelde aangifte eerst op een volgende dag kan plaatsvinden, is bovendien het bepaalde in lid 2 sub a van dit artikel van toepassing;
 6. huwelijk van bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad van de werknemer;
 7. overlijden, alsmede bij begrafenissen van broers en zusters van de werknemer of zijn partner;
 8. begrafenissen van alle niet onder sub a.7 van dit lid genoemde bloed- en aanverwanten tot en met de tweede graad;
 9. priesterwijding en grote professie van eigen- of pleegkinderen, broers of zusters van de werknemer of zijn partner;
 10. doop en bij bevestiging tot lidmaat van een kerkgenootschap van eigen- of pleegkinderen van de werknemer;
 11. Een en ander onder voorwaarde dat de herdenking c.q. gebeurtenis of plechtigheid genoemd onder de punten 4 en 6 tot en met 10 van dit sublid door de werknemer wordt bijgewoond.

- b. Twee diensten bij huwelijk van de werknemer.
- c. Ingeval het een dienstjubileum of huwelijk van de werknemer valt op een voor betrokkene roostervrije dienst wordt het verzuim, hetwelk hem uit dien hoofde voor die dag toekomt, toegekend tijdens de direct voorafgaande- of de direct volgende dienst van betrokkene.
- d. Alle diensten, gerekend van het overlijden af tot en met de begrafenis van
 - de partner van de werknemer;
 - alle bloed- en aanverwanten in de eerste graad één en ander voor wat betreft niet inwonende ouders en eigen- of pleegkinderen onder voorwaarde dat de gebeurtenis of plechtigheid door de werknemer wordt bijgewoond.
- e. Waar in dit artikel sprake is van bloedverwant in de eerste graad wordt bedoeld ouders en (pleeg)kinderen van de werknemer. Bloedverwanten in de tweede graad zijn grootouders, broers, zussen en kleinkinderen. Onder aanverwant wordt verstaan familie van de echtgenoot (echtgenote) van de werknemer.
Waar in dit artikel sprake is van echtgenoot (echtgenote) van de werknemer wordt hieraan gelijk gesteld de partner conform art. 1.15.

19.4 Vrijaf voor examens

De noodzakelijke tijd voor het afleggen van examens zal worden vrijgegeven met behoud van salaris, mits deze examens verband houden met het beroepsleven van de werknemer en hij de werkgever tijdig van de datum waarop de examens worden gehouden op de hoogte heeft gesteld.

19.5 Vrijaf voor vakverenigingsbijeenkomsten

De werkgever zal, wanneer naar zijn oordeel de werkzaamheden zulks toelaten, aan de werknemer op schriftelijk verzoek van de vakverenigingen doorbetaald verzuim toestaan voor het deelnemen aan vormings- en scholingsbijeenkomsten van de vakverenigingen, alsmede voor het als afgevaardigde deelnemen aan de in de reglementen van de vakverenigingen genoemde bijeenkomsten.

Artikel 20 Verzuim zonder behoud van salaris

20.1 Verlet

- a. De werkgever zal afwezigheid zonder doorbetaling van salaris (verlet) in bijzondere gevallen toestaan wanneer:
 - de werknemer dit minstens 2 dagen van tevoren aan de werkgever verzoekt;
 - er ter beoordeling van de werkgever redelijkerwijs aanleiding toe bestaat en
 - het bedrijfsbelang afwezigheid toelaat.
- b. Voor elk uur verlet zal aan de werknemer een evenredig deel van zijn maandinkomen in rekening worden gebracht.

20.2 Ouderschapsverlof

De werknemer die gebruik wenst te maken van ouderschapsverlof op grond van het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet Arbeid en Zorg zal dit tijdig, maar in ieder geval uiterlijk 3 maanden voor ingangsdatum van het verlof, schriftelijk aan de werkgever mededelen. De wijze waarop het verlof kan worden opgenomen wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. Hierbij wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met het belang van de werknemer enerzijds en met het bedrijfsbelang anderzijds.

Voor zover de premies volledig betaald worden, zullen de pensioenrechten gehandhaafd blijven.

20.3 Schorsing

- a. De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij schorsing van de werknemer ten behoeve van een onderzoek naar gedragingen van de werknemer als bedoeld in artikel 678 van het BW.
- b. Indien op de schorsing geen ontslag op grond van laatstbedoelde artikel volgt, zal het salaris over de schorsingstijd alsnog worden uitbetaald.

20.4 Verkorte werkweek

- a. De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij invoering van een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits de werkgever voor die invoering de volgens artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 vereiste vergunning heeft verkregen en hij niet tot het aanvragen van een vergunning overgaat dan nadat met de vakverenigingen overleg is gepleegd.
Partijen achten een termijn van een week voor dit voorafgaande overleg voldoende.
- b. De werkgever is niet gehouden het salaris door te betalen bij verlenging van een vergunning voor een verkorte werkweek (een zogenaamde 0-urenweek daaronder begrepen), mits:
 - wanneer het betreft een verlenging welke ten aanzien van de aantallen ertbij betrokken werknemers en/of het aantal uren dat verkort zal worden gewerkt, afwijkt van de oorspronkelijke vergunning, de werkgever de hierboven omschreven procedure zal hebben gevolgd;
 - wanneer het betreft een verlenging waarbij de oorspronkelijke vergunning ongewijzigd wordt overgenomen, de werkgever de vakverenigingen tijdig, dat wil zeggen ten minste één week vóór het ingaan van de verlenging daarvan mededeling doet.

20.5 Aanvulling op werkloosheidsuitkering

a. Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek

1. Bij invoering of verlenging van een verkorte werkweek, als in lid 4 van dit artikel bedoeld, zal de werkgever op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet aan de werknemer een aanvulling betalen tot aan het maandinkomen van de werknemer, onder voorwaarde dat voor deze aanvulling geen korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt.
2. Indien wel een korting op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet plaatsvindt, zal de werkgever een aanvulling betalen ter hoogte van het percentage, waarbij het uitvoeringsorgaan van de Werkloosheidswet geen korting op de uitkering krachtens de werkloosheidswet zal toepassen.

b. Bij bedrijfsschade

1. Indien als gevolg van bedrijfsschade geen arbeid kan worden verricht, zal de werkgever op dezelfde wijze als hierboven omschreven een aanvulling op de uitkering ingevolge de Werkloosheidswet betalen.
2. Indien geen uitkering krachtens de Werkloosheidswet wordt toegekend, zal de werkgever het maandinkomen doorbetalen over dezelfde termijn als waarover, indien de Werkloosheidswet wél van toepassing was, een uitkering ingevolge deze Wet zou plaatsvinden.

Artikel 21 Ouderenbeleid

- 21.1** In het kader van de doelstelling om de werknemers in staat te stellen tot het einde van hun dienstverband goed te blijven functioneren, zullen in overleg met de VGWM-commissie en Arbodienst in voorkomende gevallen individueel op de werknemer gerichte maatregelen worden getroffen. Deze maatregelen kunnen liggen in het vlak van zowel taakverlichting als verlichting van dienstrooster / arbeidstijd.
- 21.2** De werknemer, die één van de hierna genoemde leeftijden heeft bereikt, kan op zijn verzoek en in overleg met de werkgever extra vrije tijd opnemen, dit met inachtneming van het overigens in dit artikel en in Bijlage 3 van deze overeenkomst bepaalde.
- 21.3** De beschikbare extra vrije tijd bedraagt voor de werknemer die op de eerste dag van het kalenderkwartaal de leeftijd bereikt of heeft bereikt van:
- 58 jaar: hoogstens 2½ dienst of 20 uren per kwartaal;
 - 59 jaar: hoogstens 4 diensten of 32 uren per kwartaal;
 - 60 jaar: hoogstens 6 diensten of 48 uren per kwartaal;
 - 61 jaar: hoogstens 8 diensten of 64 uren per kwartaal;
 - 62 jaar en meer: hoogstens 11 diensten of 88 uren per kwartaal.
- 21.4** Over de opgenomen vrije uren - ook als dit minder is geweest dan het beschikbare aantal- ontvangt de werknemer 85% van zijn inkomen per uur dat in evenredigheid is afgeleid van het maandinkomen.
- 21.5** Het in lid 4 van dit artikel bepaalde zal, behalve ten aanzien van pensioenaanspraken en uitkeringen bij arbeidsongeschiktheid en overlijden, mede een overeenkomstige correctie ten gevolge hebben van het maandinkomen ter berekening van bijzondere uitkeringen en aanvullingen, zoals vakantietoeslag, extra uitkering en aanvullingen op de werkloosheidsuitkering.
- 21.6** De werknemer die binnen een periode van 12 maanden de onderneming met pensioen gaat verlaten of gebruik maakt van de in het bedrijf van de werkgever geldende regeling Vervroegd Uittreden, kan in die periode doorbetaald vrijaf krijgen voor het deelnemen aan een interne en/of externe cursus ter voorbereiding op zijn pensionering, voor de duur van in totaal maximaal 5 werkdagen.

HOOFDSTUK E DIVERSEN

Artikel 22 Vakantietoelage

- 22.1** De werknemer ontvangt per jaar een vakantietoelage. Deze toelage wordt berekend over het totaalbedrag aan maandinkomens dat door de werknemer in het desbetreffende jaar wordt genoten, verder in dit artikel te noemen jaarinkomen. (Met ingang van 1 januari 2006 wordt in de grondslag voor de berekening van de vakantietoelage eveneens de extra uitkering conform artikel 23 meegenomen).
- 22.2** De vakantietoelage wordt als voorschot uitbetaald eind mei van ieder jaar, zulks op basis van het maandinkomen in de maand januari van het desbetreffende jaar. Aan het einde van het jaar vindt een eindafrekening van de vakantietoelage plaats.
- 22.3** De vakantietoelage bedraagt 8% van het jaarinkomen.
- 22.4** Hierbij geldt voor de werknemer op wie Bijlage 1 van toepassing is, van 21 jaar en ouder, alsmede voor de werknemer jonger dan 21 jaar die één of meer kinderen te zijnen laste heeft, dat de minimum vakantietoelage bij een arbeidsovereenkomst die één vol jaar heeft geduurd met ingang van 1 april 2007 € 2000 bedraagt.
Bij een arbeidsovereenkomst die korter dan een vol jaar heeft geduurd geldt voor de werknemer die tot bovenomschreven groep behoort, een minimum vakantietoelage naar rato van het aantal volle maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.
De leeftijd van 21 jaar of ouder dient te zijn bereikt op 1 januari van het jaar waarop de vakantietoelage betrekking heeft.
- 22.5** Indien de arbeidsovereenkomst voor het einde van een jaar eindigt, is de werknemer verplicht op dat moment de teveel betaalde vakantietoelage aan de werkgever terug te betalen; zoveel mogelijk zal dit geschieden door verrekening met door de werkgever eventueel nog aan de werknemer verschuldigde bedragen uit andere hoofde.

Artikel 23 Extra uitkering (13e maand)

- 23.1** De werknemer heeft per jaar recht op een extra uitkering ter hoogte van 8 1/3 % van de in het betreffende kalenderjaar door de werknemer bij de onderneming in totaal verdiende maandinkomens.
- 23.2** De uitbetaling van deze extra uitkering geschiedt eind januari, volgend op het desbetreffende kalenderjaar.

Artikel 23A Eenmalige uitkering

- 23A.1** In de maanden april tot en met september 2008 ontvangt de werknemer maandelijks een eenmalige bruto uitkering ter hoogte van € 125,- (in totaal € 750,-).

Artikel 24 Arbeidsongeschiktheid

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, en waarbij de eerste ziekteperiode ligt op of na 1 januari 2004, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- a. *Gedurende de eerste periode van 104 weken.*
1. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald. .
 2. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken
Gedurende de eerste periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 3. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen, worden doorbetaald.
 4. Aanvulling wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken
Gedurende de tweede periode van 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 80% van het maandinkomen.

Werknemers die aantoonbaar en optimaal meewerken aan activiteiten die overeengekomen en uitgevoerd zijn in het re-integratieplan ontvangen een aanvulling tot 100% van het maandinkomen. Onder aantoonbaar en optimaal meewerken wordt verstaan het volgen van om- en bijscholing, werken op basis van arbeidstherapie of het verrichten van (aangepast) werk.

Werknemers bij wie volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is of wordt vastgesteld (IVA criteria), ontvangen gedurende deze tweede periode van 52 weken een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.

5. Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Indien van toepassing wordt het maandinkomen verhoogd met toeslagen die de werknemer zou hebben ontvangen conform een vast rooster voor werken op afwijkende uren en/of consignatie.
6. In geval van misbruik, waaronder begrepen het bij indiensttreding op een desbetreffende vraag verzwijgen van bestaande lichamelijke afwijkingen hetgeen van belang kan zijn in geval van bijzondere eisen op het gebied van medische geschiktheid die bij de vervulling van de functie noodzakelijk zijn, verbeurt hij iedere aanspraak op de in dit artikel genoemde aanvullingen. Bovendien heeft de werknemer alsdan geen recht op een evenredig deel van de vakantie-toeslag als bedoeld in artikel 22 en van de extra uitkering als bedoeld in artikel 23.
7. De in lid a van dit artikel bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
8. In geval de werkgever terzake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer daaraan zijn medewerking verlenen.
9. Voor een werknemer waarvan de eerste ziekte dag voor 1 januari 2004 ligt, blijven de afspraken over loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid van toepassing, zoals die zijn vastgelegd in de CAO met een looptijd tot 1 april 2007.

b. Na afloop van de eerste periode van 104 weken.

Indien de werknemer na afloop van de eerste periode van 104 weken (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt blijft, gelden de navolgende bepalingen.

1. Voor werknemers van wie is vastgesteld dat de arbeidsongeschiktheid minder dan 35% bedraagt, gelden de bepalingen van artikel 14 lid 6.
2. Werknemers die een uitkering ontvangen ingevolge de WGA ontvangen naast het loon dat met werken wordt verdiend een aanvulling tot het oude loon een en ander conform het bepaalde in artikel 14 lid 6.
3. Indien geen passende functie bij de werkgever voorhanden is, wordt een extern re-integratietraject aangeboden en wordt het dienstverband verbroken. Ter financiering van het externe re-integratietraject wordt een persoonlijk budget toegekend van maximaal € 15.000,=. Bij externe herplaatsing zal, op basis van goed werkgeverschap, van geval tot geval worden bekeken hoe de arbeidsrechtelijke gevolgen van deze plaatsing worden afgewikkeld.
4. Het bepaalde in artikel 24 lid 10 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 25 Uitkering bij overlijden

25.1 Bij het overlijden van de werknemer wordt aan diens nagelaten familiebetrekkingen een uitkering toegekend ter hoogte van drie maal het maandinkomen op grond van het bepaalde in artikel 674 BW.

25.2 Op de in lid 1 bedoelde uitkering wordt in mindering gebracht, hetgeen de nagelaten betrekkingen bij overlijden van de werknemer toekomt op grond van de terzake sociale verzekeringswetten.

25.3 Onder nagelaten betrekkingen wordt in dit artikel verstaan:

- a. de langstlevende van de echtgenoten dan wel geregistreerde partners, mits deze niet duurzaam gescheiden leefden dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde;
- b. bij afwezigheid van de onder a genoemde personen: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
- c. bij afwezigheid van de onder a en b genoemde personen: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Van ongehuwd samenleven als bedoeld onder a is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad. Van een gezamenlijke huishouding kan slechts sprake zijn, indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en zij blijf geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van huishouding dan wel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

25.4 De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 629 lid 3 BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 629 lid 1 BW of door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de terzake sociale verzekeringswetten.

Artikel 26 Zorgverzekering

- 26.1** De werknemer kan deelnemen aan een van de door de werkgever afgesloten collectieve zorgverzekeringen.
- 26.2** Gedurende de looptijd van de CAO ontvangt de werknemer een vergoeding voor de gestegen zorgkosten van € 10,- bruto per maand.

Artikel 27 Pensioenregeling

- 27.1** Met inachtneming van de ter zake geldende statuten en reglementen wordt de werknemer opgenomen in de pensioenregeling van de werkgever.
- 27.2** Bij wijziging van statuten van de pensioenregeling zal de werkgever de vakverenigingen informeren. De werkgever zal met de vakverenigingen overleg voeren op het moment van voorgenomen reglementwijzigingen en na verkregen instemming van de Vakverenigingen de wijzigingen doorvoeren.

Artikel 28 Spaarloonregeling

Met inachtneming van de ter zake geldende voorwaarden kan de werknemer desgewenst deelnemen aan de in de onderneming bestaande spaarloonregeling, waarbij het fiscaal maximaal toegestaan geldt.

Artikel 29 Collectieve bonusregeling

In de onderneming geldt een collectieve bonusregeling. Deze regeling heeft ten doel werknemers te stimuleren de best mogelijke resultaten te leveren binnen de kaders veiligheid, gezondheid, kwaliteit, productie en kosten. De bonus is gebaseerd op doelstellingen die zo gesteld worden dat iedereen een bijdrage kan leveren en invloed heeft op het behalen van het beoogde resultaat.

- 29.1** De regeling is van toepassing op werknemers die invloed kunnen hebben op de resultaten. Dit zijn:
- werknemers met een arbeidsovereenkomst met de werkgever conform deze CAO;
 - uitzendkrachten die in het jaar waarover de bonus wordt berekend langer dan 6 maanden werkzaam zijn geweest in de onderneming van de werkgever.
- Werknemers met een individueel Performance Contract zijn van deze regeling uitgesloten.
- 29.2** De doelstellingen, staffel en maximaal uit te keren bruto bedragen op jaarbasis zijn opgenomen in een bonusmatrix. De inhoud van deze matrix wordt jaarlijks vastgesteld in het overleg tussen de werkgever en de ondernemingsraad.
- 29.3** De bonus wordt in de maand februari van het opvolgende kalenderjaar uitgekeerd.
- 29.4** Werknemers met een deeltijd dienstverband ontvangen een bonus naar rato. Indien voor de werknemer gedurende het betreffende kalenderjaar een wijziging heeft plaatsgevonden in de individueel overeengekomen arbeidsduur (bijvoorbeeld deeltijdarbeid of onbetaald verlof) zal hiermee bij de vaststelling van de bonus rekening worden gehouden. Indien de werknemer niet het volledige kalenderjaar in dienst is geweest wordt de bonus naar rato vastgesteld.
- 29.5** De bonus maakt geen deel uit van het salaris, het pensioengevend salaris, de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag/13^e maand of enig andere arbeidsvoorwaardelijke grondslag.
- 29.6** Het bonussysteem vormt geen onderdeel van het vaste salarissysteem. De werkgever en de ondernemingsraad kunnen in overleg het systeem stop zetten als dit niet functioneert zoals verwacht.

Artikel 30 Scholing en vorming van jeugdige werknemers

30.1 Partiële leerplicht

Voor de werknemer op wie de partiële leerplicht van toepassing is, gelden de volgende bijzondere bepalingen:

- a. De normale wekelijkse arbeidsduur wordt verminderd met het aantal hele of halve diensten gedurende welke de werknemer geen arbeid mag verrichten teneinde te voldoen aan de leerplicht.
- b. Over de op grond van sub a niet gewerkte tijd is geen salaris verschuldigd. Het normale salaris wordt derhalve in dezelfde mate verminderd als de normale werktijd.
- c. Op de dag(en) waarop de werknemer in het algemeen afwezig pleegt te zijn in verband met de voldoening aan de leerplicht, geldt het bepaalde in sub a t/m c van dit lid ook indien hij niet feitelijk aan de leerplicht voldoet bijvoorbeeld wegens vakantie van de onderwijsinstelling.
- d. Ingeval de werknemer toch op een in sub c van dit lid bedoelde dag vrijwillig arbeid verricht, zal hij daarvoor het normale voor een dag geldende salaris ontvangen (zonder toeslag voor afwijkende uren). Pas als de voor die dag in de onderneming volgens dienstrooster geldende werktijd wordt overschreden gaat de dan geldende toeslag voor afwijkende uren in.

30.2 Vorming van jeugdige werknemers, niet vallende onder de partiële leerplicht

- a. De jeugdige werknemer tot en met de leeftijd van 18 jaar, zal in de gelegenheid worden gesteld gedurende de daarvoor nodige tijd tot een maximum van 2 x 0,5 dag of 1 dag per week met behoud van salaris deel te nemen aan cursussen van erkende vormingsinstituten.
- b. Indien tegen het einde van de cursus de 19-jarige leeftijd al is bereikt, is het geoorloofd de desbetreffende cursus te voltooien.
- c. Indien voor het volgen van de cursus reiskosten moeten worden gemaakt zal de werkgever daarvoor een redelijke tegemoetkoming geven.
- d. Indien ter afsluiting van een cursusjaar en derhalve binnen het programma van de vormingsinstituten een werkkamp wordt georganiseerd kan de in dit lid bedoelde jeugdige werknemer daaraan in beginsel deelnemen met behoud van salaris.

30.3 Vakopleiding van jeugdige werknemers, niet vallende onder de partiële leerplicht (leerlingstelsel)

- a. De jeugdige werknemer tot en met de leeftijd van 20 jaar, niet vallende onder de partiële leerplicht heeft, indien hij aan de daarvoor te stellen eisen voldoet, recht op het volgen van een opleiding - met behoud van salaris - binnen het kader van het leerlingstelsel.
- b. Voor zover deze opleiding via avondonderwijs wordt genoten, zal de desbetreffende jeugdige werknemer in de gelegenheid worden gesteld tussen het einde van de normale dagtaak en het begin van de lessen een redelijke rustpauze te genieten, afhankelijk van de afstanden.
- c. Teneinde een redelijke tegemoetkoming te geven ten opzichte van jeugdige werknemers die dagonderwijs volgen zal, wanneer gedurende 3 avonden per week onderwijs gevolgd moet worden, betrokkene binnen de onderneming al dan niet met hulp een ochtend of middag per week de gelegenheid worden gegeven het aan de opleiding verbonden huiswerk te maken, zulks echter voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten.

30.4 Vakopleiding van jeugdige werknemers, niet vallende onder de partiële leerplicht (geen leerlingstelsel)

De faciliteiten als bedoeld onder lid 3 zullen analoog worden toegepast op de jeugdige werknemer niet vallende onder de partiële leerplicht, die met instemming van de werkgever een vakopleiding volgt die niet onder het leerlingstelsel valt, doch wel is gericht op een binnen de onderneming te vervullen functie.

Artikel 31 Vakverenigingswerk binnen de onderneming

31.1 Ter bevordering van:

- de communicatie tussen de vakverenigingen en hun werkzaam zijnde leden en
 - de communicatie tussen deze leden en de gekozen ondernemingsraadsleden,
- zullen op de navolgende wijze mogelijkheden worden aangeboden voor op deze doelstellingen gerichte activiteiten van de vakverenigingen in de onderneming nadat de instelling en samenstelling van de vakverenigingsorganen binnen een bedrijf op formele wijze door de betrokken vakvereniging aan de leiding van de onderneming is medegedeeld.

31.2 Het is de voorzitter van een bedrijfsledengroep toegestaan in naar zijn oordeel dringende gevallen in de onderneming contact te hebben met leden van zijn vakvereniging. Alvorens dit contact te hebben worden de betrokken chefs ter zake geïnformeerd.

31.3 Aan de vakverenigingen zullen in de onderneming duidelijk als zodanig herkenbare (gedeelten van) publicatieborden beschikbaar worden gesteld, waarop door de vakverenigingen eveneens duidelijk als zodanig herkenbare circulaire's kunnen worden bevestigd.

31.4 Tevens zal de vakverenigingen gelegenheid worden geboden tot verspreiding van mededelingen-bladen aan de leden. Het bovenstaande is uitsluitend van toepassing op circulaire's en mededelingenbladen, waarvan de inhoud bestaat uit objectieve informatie inzake vergaderingen, scholing en soortgelijke vakverenigingsactiviteiten. Van ieder van deze circulaire's en mededelingenbladen zal steeds gelijktijdig met de publicatie of verspreiding een exemplaar worden overhandigd aan de directie of een daartoe door hem aangewezen functionaris.

31.5 Aan de daartoe aangewezen bezoldigde functionarissen van de vakverenigingen en aan de voorzitters van de bedrijfsledengroepen zullen ter beschikking worden gesteld exemplaren van:

- algemene mededelingen aan het personeel;
- in de onderneming gepubliceerde agenda's en gepubliceerde verslagen met betrekking tot vergaderingen van de ondernemingsraad;
- de bedrijfskrant.

31.6 Door de leiding van de onderneming zal zo nodig en zo mogelijk vergaderruimte ter beschikking worden gesteld ten behoeve van vergaderingen van bedrijfsledengroepen. Deze vergaderingen zullen zoveel mogelijk buiten de werktijd van de betrokken werknemers plaatsvinden.

31.7 Zo nodig en voor zover het ondernemingsbelang dit toelaat zal aan de leden van de vakverenigingen betaald verzuim worden gegeven voor het bijwonen van vergaderingen van een bedrijfsledengroep, mits daartoe tijdig overleg wordt gepleegd met de directie of een daartoe door hem aangewezen functionaris.

- 31.8** De bedrijfsledengroepen zullen ten behoeve van publicaties hunnerzijds binnen de onderneming op aanvraag gebruik mogen maken van de in de onderneming beschikbare vermenigvuldigings-apparatuur, dit binnen de normale werktijd van het desbetreffende bedieningspersoneel. Vermenigvuldigd zullen kunnen worden zoveel exemplaren van bedoelde publicaties als er in het betrokken bedrijf publicatieborden, als bedoeld in lid 3 van dit artikel, aanwezig zijn.
- 31.9** Het zal de voorzitter van een bedrijfsledengroep zijn toegestaan tijdens werktijd telefonisch contact op te nemen met bezoldigde functionarissen van zijn vakvereniging.
- 31.10** Per contractjaar en per vakvereniging zal ten behoeve van alle bovenvermelde activiteiten in het totaal niet meer betaald verzuim worden toegekend dan 2½ uur per lid.
- 31.11** De voorzitter en de overige bestuursleden van een bedrijfsledengroep zullen in verband met het vakverenigingswerk binnen de onderneming slechts contacten onderhouden met bedrijfsfunctionarissen met betrekking tot de uitvoering van de in lid 2 tot en met 10 van dit artikel bedoelde faciliteiten.
- 31.12** Een bestuurslid van een bedrijfsledengroep zal van het uitoefenen van deze functie binnen de onderneming geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer. Hierbij wordt gedacht aan ontslag, beloning en promotiemogelijkheden.
- 31.13** Een bestuurslid dat meent dat door zijn chefs in strijd wordt gehandeld met het bepaalde in het voorgaande lid, kan een beroep doen op zijn vakvereniging, die zal trachten te bemiddelen.
- 31.14** Indien de werkgever tot ontslag van een bestuurslid van een bedrijfsledengroep wil overgaan, zal deze, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen, de desbetreffende vakvereniging motiveren dat dezelfde maatstaven zijn aangelegd als die welke gelden voor werknemers die niet een dergelijke functie vervullen binnen de vakverenigingen.
- 31.15** De besturen van de vakverenigingen verplichten zich de leiding van de onderneming steeds tijdig en formeel te informeren over mutaties in het bestuur van een bedrijfsledengroep.
- 31.16** Indien zich een conflictsituatie voordoet tussen werkgever en vakverenigingen, zal overleg worden gepleegd over de eventuele gevolgen van deze situaties met betrekking tot de in lid 2 tot en met 10 van dit artikel bedoelde faciliteiten.

Artikel 32 Bevoegdheden van voorzitters van bedrijfsledengroepen ten aanzien van het overleg met de leiding van Norske Skog Parencø B.V.

- 32.1** Bij de gesprekken tussen de leiding van de onderneming en de vakverenigingen mogen de betrokken voorzitters van de bedrijfsledengroepen, of een door de bedrijfsledengroepen aangewezen vertegenwoordiger als waarnemer aanwezig zijn.
- 32.2** Voor zover dit voor de waarnemer aanwezigheid buiten zijn dienstrooster betreft, zal hij hiervoor worden gecompenseerd in vrije tijd tot een maximum van twee diensten per kalenderjaar met dien verstande dat dit maximum wordt verhoogd tot drie diensten per kalenderjaar indien het een waarnemer betreft die in ploegendienst werkzaam is.
- 32.3** Wanneer de behandeling van bepaalde aangelegenheden behoort tot de competentie van een bezoldigde functionaris van een vakvereniging en deze mocht besluiten zijn bevoegdheden ter zake over te dragen aan de voorzitter van zijn bedrijfsledengroep, zal dit zijn toegestaan mits:
- door de desbetreffende bezoldigde functionaris daarvan tijdig mededeling wordt gedaan aan de leiding van de onderneming;
 - en eventuele afspraken van genoemde leiding met genoemde voorzitter door de desbetreffende vakvereniging bij voorbaat als namens deze organisatie overeengekomen en dus als bindend worden aanvaard.

Aldus overeengekomen door:

Norske Skog Parenco B.V. te Renkum

FNV Bondgenoten te Utrecht

CNV BedrijvenBond te Houten

De Unie te Culemborg

BIJLAGE 1 SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2008

Bijl: I	FUNCTIEJAREN 1 april 2008									Bijl: I
SCHAAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SCHAAL
0	1559	1599	1652	1726	1811	1920	2036	2172	2312	0
1	1586	1625	1684	1760	1854	1959	2087	2222	2368	1
2	1611	1658	1718	1798	1895	2005	2130	2270	2419	2
3	1635	1687	1755	1838	1937	2050	2183	2328	2476	3
4	1667	1722	1789	1872	1980	2094	2225	2371	2531	4
5		1755	1827	1915	2018	2134	2273	2419	2586	5
6			1860	1950	2060	2184	2321	2474	2635	6
7						2224	2367	2524	2691	7
8							2414	2574	2748	8
9								2623	2801	9
10									2854	10

Bijl: I	LEEFTIJDJAREN 1 april 2008									Bijl: I
SCHAAL	11	12	13	14	15	16	17	18	19	SCHAAL
15	568	569	575	588	602	617	636	657	674	15
15,5	604	605	612	623	643	658	682	699	723	15,5
16	644	644	654	664	683	700	723	745	765	16
16,5	722	722	729	744	760	785	810	832	861	16,5
17	793	794	806	824	845	868	893	921	952	17
17,5	892	893	908	925	952	980	1006	1035	1070	17,5
18	992	993	1008	1026	1055	1086	1117	1154	1188	18
18,5	1108	1109	1124	1148	1177	1211	1247	1281	1327	18,5
19	1227	1227	1242	1267	1296	1337	1375	1417	1461	19
19,5	1299	1300	1323	1347	1379	1420	1461	1507	1551	19,5
20	1373	1375	1396	1424	1461	1503	1548	1595	1644	20
20,5	1451	1452	1475	1504	1541	1586	1633	1682	1740	20,5
21	1527	1527	1549	1584	1622	1670	1722	1771	1827	21
21,5	1540	1541	1578	1609	1654	1701	1758	1813	1870	21,5
22	1559	1561	1603	1632	1686	1735	1798	1853	1910	22
22,5		1579	1629	1656	1722	1765	1840	1893	1951	22,5
23		1599	1652	1678	1754	1798	1884	1935	2000	23
23,5				1700	1782	1831	1925	1977	2036	23,5
24				1726	1811	1861	1962	2018	2081	24
24,5						1891	1998	2055	2118	24,5
25						1920	2036	2093	2158	25
25,5								2132	2199	25,5
26								2172	2235	26
26,5									2273	26,5
27									2312	27

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN PER 1 APRIL 2008

A	B	C	D	E	F	
2128	2347	2627	2996	3488	4133	begin
3135	3356	3742	4264	4960	5885	eind

BIJLAGE 3 EXTRA VRIJE TIJD VOOR OUDERE WERKNEMERS

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van de mogelijkheid om extra vrije tijd op te nemen, dient deze vast te stellen hetzij in diensten, hetzij in uren in overleg met de werkgever.
 - a. vóór de aanvang van elk kalenderkwartaal;
 - b. als het in sub a. gestelde niet mogelijk is ten gevolge van arbeidsongeschiktheid, op de eerste dag van zijn werkhervatting;
 - c. als het in sub a. gestelde niet mogelijk is omdat het dienstverband in het desbetreffende kalenderkwartaal aanvangt, op de dag waarop het werk wordt begonnen.
2. Indien bij het vaststellen werknemer en werkgever niet tot overeenstemming komen, stelt de werkgever de vrije tijd vast, waarbij de wensen van de werknemer voor zoveel als mogelijk is in aanmerking worden genomen.
3. Voor de werknemer, die in een kalenderkwartaal gemiddeld korter zal werken dan 36 (voor de vijfploegendienst 33,6) uren per week - ook als dit korter werken het gevolg is van een verkorte werkweek of een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid - bedraagt de beschikbare tijd, het in artikel 21 lid 3 genoemde aantal uren verminderd met de in het desbetreffende kwartaal minder te werken uren.

Dagen waarop in verband met feestdagen, vakantie en verzuim met behoud van salaris niet zal worden gewerkt, worden in dit verband niet als korter werken beschouwd.
4. Indien vóór de aanvang van het kalenderkwartaal vaststaat dat het dienstverband in het desbetreffende kwartaal zal worden beëindigd, wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het gedeelte van het kwartaal gedurende hetwelk het dienstverband nog voortduurt.
5. In de sub 1 b en c bedoelde gevallen wordt de beschikbare vrije tijd bepaald in evenredigheid tot het resterende gedeelte van het lopende kwartaal.
6. In geval van arbeidsongeschiktheid zal de betrokken werknemer de al vastgestelde, doch niet opgenomen vrije tijd niet alsnog kunnen opnemen, ook niet als dit nog in hetzelfde kwartaal zou kunnen gebeuren.
7. Vrije tijd kan uitsluitend in het desbetreffende kwartaal worden opgenomen.
8. Niet opgenomen vrije tijd vervalt en mag niet vervangen worden door een uitkering in geld, ook niet bij het beëindigen van het dienstverband.
9. Te veel opgenomen vrije tijd als gevolg van niet te voorziene werkbeëindiging of werkonderbreking - ook als dit het gevolg is van arbeidsongeschiktheid - wordt niet verrekend.

BIJLAGE 4 PROTOCOL WET VERBETERING POORTWACHTER

1. Indien na afloop van het ziektejaar de WIA-uitkering niet of later ingaat bij wijze van een door het UWV opgelegde sanctie aan de werkgever, dan zal de verplichte loondoorbetaling conform art. 24.2, worden gecontinueerd. De totale periode van loondoorbetaling zal maximaal 104 weken bedragen.
2. De bovenstaande regeling is tevens van toepassing indien werkgever en werknemer in onderling overleg besluiten de aanvraag voor een WIA-uitkering uit te stellen.
3. Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer.
De werkgever is verplicht een aanbod tot passende arbeid zowel naar een interne als externe functie schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijk recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij het UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.
De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk van de werkgever laten bijstaan door een medewerker van de afdeling Bedrijfsmaatschappelijk werk, dan wel door een eigen vertrouwenspersoon van de werknemer.
4. Indien de werknemer een aanbod tot passend werk heeft geweigerd en de UWV zou aansluitend tot het oordeel komen dat deze weigering op terechte gronden is geschied, zal de werkgever met terugwerkende kracht het maandinkomen aanvullen.
5. De werkgever draagt zorg voor voorlichting aan de werknemer over de rechten en plichten voortvloeiend uit de Wet Verbetering poortwachter. Dit betekent onder meer voorlichting over moment van ziekmelding, plan van aanpak, re-integratieverslag, aanvraag WIA-uitkering en aanvraag persoonsgebonden budget.
6. De werkgever zal in overleg met de Ondernemingsraad komen tot de selectie van één of meer re-integratiebedrijven waarmee kan worden samengewerkt in het kader van het re-integratieproces van werknemers. Eventueel kunnen de re-integratiediensten ook worden geleverd door de Arbodienst van de werkgever. Bij de keuze van het re-integratiebedrijf zal onder meer aandacht worden besteed aan zaken als privacyreglement, maatwerk per werknemer en andere kwaliteitseisen.

BIJLAGE 5 PROTOCOLAFSPRAKEN

1. Studies

- a. Het achterstallig onderhoud met betrekking tot de functiebeschrijvingen en het beschrijven en vastleggen van nieuwe functies wordt afgerond.
- b. De studie inzake salarisschalen/leeftijdsschalen (zie protocol CAO 2005 – 2007) wordt uiterlijk 1 juli 2008 afgerond en ingevoerd.
- c. De door de werkgever gewenste begrenzing (max. 20 uur) van de KWT-opbouw (KeuzeWerkTijd) zal worden besproken met de Ondernemingsraad.

2. Premiesparen

Voor werknemers die op 31 december 2002 deelnamen aan de premiespaarregeling zal de betaling van de werkgeversbijdrage worden gecontinueerd

3. Uitkering bij bedrijfsongeval

Indien een werknemer als gevolg van een bedrijfsongeval zijn no-claimbedrag, zoals opgenomen in de zorgverzekeringswet verlaagd of geheel verliest, zal een uitkering plaatsvinden ter grootte van het verlies met een maximum van € 255,- per jaar. Achteraf zal op basis van schriftelijk bewijsmateriaal worden vastgesteld of genoemd verlies ook daadwerkelijk in verband staat met een bedrijfsongeval.

4. Facilitering betaling vakbondscontributie

Werkgever biedt de mogelijkheid voor vakbondsleden die dit wensen, onder bepaalde voorwaarden in december, eenmalig per jaar, hun vakbondscontributie in mindering te brengen op het bruto salaris, waardoor voor de werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze mogelijkheid wordt geboden mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat.

5. Regeling werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid tot het verstrekken van een bijdrage overeenkomstig de tussen AWWN en FNV Bondgenoten, CNV BedrijvenBond en De Unie gesloten overeenkomst met betrekking tot de bijdrageregeling aan de vakverenigingen.

6. Pensioenen

De pensioenregeling is ondergebracht bij pensioenverzekeraar De Eendragt NV. Op de ingangsdatum van deze CAO kent de pensioenregeling de onderstaande kenmerken:

- a. De regeling betreft een eindloonregeling.
- b. De pensioenleeftijd is 65 jaar.
- c. De hoogte van de franchise wordt jaarlijks door de pensioenverzekeraar vastgesteld per 1 juli.
- d. De regeling kent een werknemersbijdrage, de hoogte bedraagt 7%.
- e. Het opbouwpercentage van het ouderdomspensioen bedraagt 2% per jaar.

Indien bovenstaande en het bepaalde in de pensioenregeling niet met elkaar in overeenstemming zijn, geldt het bepaalde in de pensioenregeling.

De werkgever zal zorgdragen voor een bijstorting in het ouderdomspensioen zodanig dat voor iedere werknemer in dienst op 31-12-2005 een uitkering van ten minste 80% bij 62,75 jaar gewaarborgd is.

In het kader van de nieuwe pensioenregeling per 1-1-2006 zijn afspraken gemaakt met de bonden over de financiering van de extra kosten van deze pensioenregeling. De wettelijke mogelijkheden voor de werkgever in het kader van de levensloopregeling zijn hiertoe mede aangewend.

7. WGA

Gedurende de looptijd van de CAO neemt de werkgever het werknemersdeel van de WGA-premie voor zijn rekening.

8. CAO teksten

Door een werkgroep wordt de aanpassing van CAO teksten afgerond (doel: verbeteren leesbaarheid en verwijderen verouderde artikelen) en wordt een studie verricht naar CAO à la carte.

9. ATW

Vanaf 1 april 2007 gelden de normen van de nieuwe arbeidstijdenwet. Indien de werkgever bestaande roosters en/of afspraken wil wijzigen vindt daartoe overleg conform de WOR plaats. Indien een wijzigingsvoorstel afwijkt van de in CAO gegeven kaders, zal invoering van het wijzigingsvoorstel in overleg met de vakbonden plaatsvinden.

10. Werken met kerst en oud en nieuw

Gedurende de looptijd van deze CAO zal het werken met Kerst en Oud en Nieuw geen onderwerp van gesprek zijn.

11. Overige afspraken

Door een paritaire samengestelde werkgroep, aangevuld met expertise vanuit AWWN, wordt een studie verricht naar inzetbaarheid van werknemers / roosters / levensfasebeleid / leeftijdsopbouw en

verzuim. Een definitief projectplan wordt door CAO partijen gezamenlijk geformuleerd. De werkgroep doet voorstellen aan CAO partijen.

De arbeids- en rusttijdenregeling zoals overeengekomen tussen werkgever en de ondernemingsraad wordt geïncorporeerd in de CAO. Voorstellen vanuit de paritaire werkgroep (zie hiervoor) kunnen aanleiding geven tot inhoudelijke wijzigingen van de arbeids- en rusttijdenregeling en worden in het overleg tussen CAO partijen besproken.

